3 1761 11970549 9


Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

https://archive.org/details/31761119705499

CA1
XC51
H77

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 1

Tuesday, February 8, 1994
Tuesday, March 8, 1994

Chair: Beryl Gaffney

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 1

Le mardi 8 février 1994
Le mardi 8 mars 1994

Présidente: Beryl Gaffney

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Procès–verbaux et témoignages du Comité permanent des

Droits de la personne et de la condition des Personnes handicapées

RESPECTING:

Organization meeting and Pursuant to Standing Order 108(3)

Consideration of domestic human rights

CONCERNANT:

Réunion d'organisation et conformément à l'article 108(3) du Règlement

L'étude des droits humains au Canada

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

LIBRARY
MAR 30 1994
University of Toronto

First Session of the Thirty–fifth Parliament, 1994

Première session de la trente–cinquième législature, 1994

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Beryl Gaffney

Vice–Chairs: Beth Phinney
Réal Ménard

Members

Maurice Godin
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Jack Ramsay
Julian Reed
Andrew Telegdi
Bob Wood

Associate Members

Jean Landry
Svend Robinson

(Quorum 6)

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Présidente: Beryl Gaffney

Vice–présidents: Beth Phinney
Réal Ménard

Membres

Maurice Godin
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Jack Ramsay
Julian Reed
Andrew Telegdi
Bob Wood

Membres associés

Jean Landry
Svend Robinson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, FEBRUARY 8, 1994
(1)

[*Text*]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 11:10 o'clock a.m., this day, in Room 308, West Block, for the purpose of organization.

Members of the Committee present: Beryl Gaffney, Maurice Godin, Ivan Grose, John Maloney, Ian McClelland, Réal Ménard, Beth Phinney, Jack Ramsay, Julian Reed, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Other Members present: Don Boudria and Svend Robinson.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: William Young and Nancy Taylor, Research Officers.

The Clerk of the Committee presided over the election of a Chair.

Bob Wood moved, — that, Beryl Gaffney do take the Chair of this Committee.

After debate, Beryl Gaffney was duly elected Chair of the Committee *in absentia*.

Thereafter, Beryl Gaffney, having arrived, took the Chair.

On motion of Julian Reed, Beth Phinney was elected Vice-Chair of the Committee.

On motion of Maurice Godin, Réal Ménard was elected Vice-Chair of the Committee.

On motion of Julian Reed, it was agreed, — that, the Chair, the Vice-Chairs and one other member appointed by the Chair, after the usual consultation with the Whip of the different parties do compose the Sub-Committee on Agenda and Procedure.

It was agreed, — that, the Committee retain the services of two Research Officers from the Library of Parliament, as needed, to assist the Committee in its work, at the discretion of the Chair.

It was agreed, — that, the Chair be authorized to hold meetings, in order to receive and authorize the printing Evidence, when a quorum is not present, provided that at least four members be present, one of which is a member of the opposition parties.

It was agreed, — that, the Committee print 550 copies of its *Minutes of Proceedings and Evidence* as established by the Board of Internal Economy.

On motion of Julian Reed, it was agreed, — that, at the discretion of the Chair, reasonable travelling expenses, as per the regulation established by the Board of Internal Economy, be paid to witnesses invited to appear before the Committee may, and that for such payment of expenses a limit of two representatives per organization be established.

At 11:58 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAUX

LE MARDI 8 FÉVRIER 1994
(1)

[*Traduction*]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 11 h 10, dans la salle 308 de l'édifice de l'Ouest, pour organiser ses travaux.

Membres du Comité présents: Beryl Gaffney, Maurice Godin, Ivan Grose, John Maloney, Ian McClelland, Réal Ménard, Beth Phinney, Jack Ramsay, Julian Reed, Andrew Telegdi, Bob Wood.

Autres députés présents: Don Boudria et Svend Robinson.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: William Young et Nancy Taylor, attachés de recherche.

Le greffier procède à l'élection du président.

Bob Wood propose, — Que Beryl Gaffney soit élue présidente du Comité.

Après débat, Beryl Gaffney, absente, est déclarée dûment élue présidente du Comité.

De retour, Beryl Gaffney prend place au fauteuil.

Sur motion de Julian Reed, Beth Phinney est élu vice-président du Comité.

Sur motion de Maurice Godin, Réal Ménard est élu vice-président du Comité.

Sur motion de Julian Reed, il est convenu, — Que la présidente, les deux vice-présidents et un autre membre désigné par la présidente après les consultations d'usage avec les whips des partis, forment le Sous-comité du programme et de la procédure.

Il est convenu, — Que le Comité, s'il le juge à propos et à la discrétion du président, retienne les services de deux attachés de recherche de la Bibliothèque du Parlement, pour l'aider dans ses travaux.

Il est convenu, — Que le président soit autorisé à tenir des séances, à entendre des témoignages et en permettre l'impression en l'absence de quorum, pourvu que quatre membres du Comité soient présents, dont l'un représente l'opposition.

Il est convenu — Que le Comité fasse imprimer 550 exemplaires de ses *Procès-verbaux et témoignages*, suivant les directives du Bureau de régie interne.

Sur motion de Julian Reed, il est convenu, — Que, conformément aux directives du Bureau de régie interne et à la discrétion de la présidente, les témoins invités à comparaître devant le Comité soient remboursés de leurs frais de déplacement jugés raisonnables, à raison d'au plus deux délégués par organisme.

À 11 h 58, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation de la présidente.

TUESDAY, MARCH 8, 1994
(2)

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 9:40 o'clock a.m., this day, in Room 371, West Block, the Chair, Beryl Gaffney, presiding.

Members of the Committee present: Beryl Gaffney, Maurice Godin, Ivan Grose, John Maloney, Ian McClelland, Réal Ménard, Jack Ramsay, Julian Reed, Andrew Telegdi and Bob Wood.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Susan Alter, Jack Stilborn and Bill Young, Research Officers.

Witnesses: From the Department of Justice: John Scratch, Senior General Counsel, Human Rights Law; Yves Côté, General Counsel, Human Rights Law; Stephen Sharzer, Human Rights Law.

Pursuant to Standing Order 108(3), the Committee commenced consideration of a study of domestic human rights.

The Chair presented the First Report of the Sub–Committee on Agenda and Procedure as follows:

Your Sub–Committee on Agenda and Procedure met on Tuesday, February 15, 1994 and agreed to make the following recommendations regarding its future business:

That the Committee usually meet on Tuesday morning at 9:30 o'clock a.m.

That the Minister of Justice be invited to appear on domestic rights following the presentation of the budget.

That Max Yalden be invited to appear before the Committee to discuss domestic human rights.

That in the future, independent academic experts in the field of human rights legislation be invited to appear.

That Ed Broadbent, President of the International Centre for Human Rights and Democratic Development be invited to appear before the Committee and the Committee members visit the centre at an appropriate time.

That the whole field of income support the disabled including taxation measures be studied by the Committee.

That the question of AIDS is a subject the Committee may study in the future.

That the process for the Centennial Flame Research Award be undertaken and the deadline for submissions be June 1994.

On motion of Réal Ménard, the First Report of the Sub–Committee was concurred in.

It was agreed,—That the amount to be awarded for the Centennial Flame contest should be $1,500.

It was agreed,—That camera ready copy of the press release for the Centennial Flame should be distributed to Members of the Committee.

John Scratch made an opening statement and with the other witnesses answered questions.

It was agreed,—That Max Yalden be invited to appear on Tuesday, March 15, 1994 at 9:30 o'clock a.m.

LE MARDI 8 MARS 1994
(2)

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 9 h 40, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Beryl Gaffney (*présidente*).

Membres du Comité présents: Beryl Gaffney, Maurice Godin, Ivan Grose, John Maloney, Ian McClelland, Réal Ménard, Jack Ramsay, Julian Reed, Andrew Telegdi, Bob Wood.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Susan Alter, Jack Stilborn et Bill Young, attachés de recherche.

Témoins: Du ministère de la Justice: John Scratch, avocat général principal, Droits de la personne; Yves Côté, avocat général, Droits de la personne; Stephen Sharzer, avocat–conseil, Droits de la personne.

Conformément au paragraphe 108(3) du Règlement, le Comité entreprend d'examiner les droits de la personne au Canada.

La présidente présente le Premier rapport du Sous–comité du programme et de la procédure dont le texte suit:

Le Sous–comité du programme et de la procédure s'est réuni le mardi 15 février 1994 et a convenu de faire les recommandations suivantes:

Qu'en règle générale, le Comité se réunisse le mardi matin, à 9 h 30.

Après l'exposé budgétaire, que le ministre de la Justice vienne témoigner sur les droits de la personne au Canada.

Que Max Yalden soit invité pour faire le point sur les droits de la personne au Canada.

Que par la suite, des experts indépendants en matière de législation sur les droits de la personne, soient invités à témoigner.

Que Ed Broadbent, président du Centre international pour les droits de la personne et le développement démocratique, vienne témoigner. Les membres du Comité visiteront le Centre en temps opportun.

Que le Comité étudie tous les aspects du soutien du revenu des handicapés incluant les mesures fiscales.

Que le Comité envisage d'étudier la question du SIDA.

Qu'on appelle les candidatures pour les bourses de recherches de la flamme du centenaire et que le délai se termine en juin 1994.

Sur motion de Réal Ménard, le Premier rapport du Sous–comité est adopté.

Il est convenu,—Que le montant accordé pour la bourse de la flamme du centenaire soit de 1 500$.

Il est convenu,—Qu'une copie à reproduire du communiqué relatif à la flamme du centenaire soit remise aux membres du Comité.

John Scratch fait un exposé puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

Il est convenu que Max Yalden soit invité à comparaître le mardi 15 mars, à 9 h 30.

On motion of Andrew Telegdi, it was agreed, — That this Committee address both domestic and international rights.

At 11:28 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

Sur motion de Andrew Telegdi, il est convenu, — Que le Comité examine la situation des droits au Canada et à l'étranger.

À 11 h 28, la séance est levée jusqu'à l'appel de la présidente.

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Tuesday, February 8, 1994

• 1111

The Clerk of the Committee: Hon. members, you have your quorum.

The first item of business under Standing Orders 106(1) and 106(2) is the election of a chairman. I would ask for a motion to that effect.

Mr. Wood (Nipissing): I would like to nominate Beryl Gaffney.

The Clerk: *In absentia*?

Mr. Wood: *In absentia.* I believe she will be here momentarily.

I believe Mrs. Gaffney was very active in human rights during the previous tenure of the last Parliament and sat on a number of committees. Also, she is well known to some members of our committee. I would like to put her name up for chairman.

The Clerk: We have a motion by Mr. Wood that Beryl Gaffney be elected chairman of the committee *in absentia.*

Motion agreed to

The Clerk: Normally what I would ask for—

The Chair: I would like to say a few words with regard to this committee.

First, I thank you for nominating me *in absentia* for the chair and electing me.

I sat on this committee in the previous Parliament and found it a very challenging committee to sit on, and I think that you, as new members of the House of Commons, will also enjoy this committee, as we have a wide variety of topics we can discuss.

I see that Beth Phinney is here. Beth and I are the two returning members to the committee.

In the previous Parliament we filed four reports on persons with disabilities and we filed one on human rights and aboriginal people. The international side of the human rights was taken out of this committee and put in as a subcommittee on foreign affairs. I haven't been officially notified yet as to whether international human rights is coming back in here.

As a result, international human rights and the disability side of human rights were extremely well taken care of, but domestic human rights were almost virtually ignored. I would like to see a greater input on domestic human rights in this Parliament.

Several of the issues we brought forward in this committee dealt with disability and government policy, as I mentioned. One in particular was we asked that they renew the Court Challenges Program as a very worthwhile program in this country in terms of human rights and the Canadian charter.

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mardi 8 février 1994

Le greffier du Comité: Honorables députés, il y a quorum.

En conformité des articles 106(1) et 106(2) du Règlement, nous devons tout d'abord élire un président. Je demande qu'on présente une motion à cette fin.

M. Wood (Nipissing): Je propose Beryl Gaffney.

Le greffier: *In absentia*?

M. Wood: *In absentia.* Elle doit arriver d'un instant à l'autre.

Je pense que M^me^ Gaffney s'est vivement intéressée aux droits de la personne au cours de la législature précédente et qu'elle a siégé à un certain nombre de comités. En outre, certains membres de notre comité la connaissent bien. Je souhaite proposer son nom pour la présidence.

Le greffier: M. Wood propose que Beryl Gaffney soit élue présidente du comité *in absentia.*

La motion est adoptée

Le greffier: En temps normal, je demanderais. . .

La présidente: J'ai quelques mots à dire concernant les travaux du comité.

Tout d'abord, je vous remercie d'avoir proposé mon nom, en mon absence, à la présidence du comité et de m'avoir élue.

J'ai siégé au comité au cours de la législature précédente, expérience fort stimulante, et je pense que vous aussi, nouveaux députés, trouverez intéressants les travaux du comité étant donné que nous pouvons discuter d'une vaste gamme de sujets.

Je constate que Beth Phinney est ici. On pourrait dire que Beth et moi–même sommes les deux anciennes du comité.

Au cours de la dernière législature, nous avons déposé quatre rapports sur les personnes handicapées et un rapport sur les droits de la personne du point de vue des autochtones. La composante internationale des droits de la personne avait été confiée à un sous–comité des affaires étrangères. Je n'ai pas encore reçu d'avis officiel signalant que les droits de la personne internationaux seraient réintégrés au mandat de ce comité–ci.

Par conséquent, on comprendra que les droits de la personne internationaux et les droits des personnes handicapées ont fait l'objet d'un examen approfondi alors que les droits de la personne de nos ressortissants ont été presque ignorés. Je souhaiterais qu'au cours de cette législature–ci on accorde davantage d'attention aux droits de la personne de nos ressortissants.

Nous avons traité ici en comité de plusieurs questions portant sur la politique du gouvernement à l'égard des personnes handicapées, comme je viens de vous le dire. Nous avons notamment réclamé que le gouvernement rétablisse le Programme de contestation judiciaire qui constituait un programme très utile du point de vue des droits de la personne et de la Charte canadienne.

[*Texte*]

So I think, given the broad nature of the committee's current mandate, there is nothing in the area of federal activities that this committee cannot explore and report on to the House.

• 1115

In every government department you can possibly see improvement in areas of human rights, whether it is environmental human rights, the issue of women or pay equity, whatever. I think we as a committee should explore that. I think in terms of the broad reports that this committee put forward, which were tabled in the House of Commons, we could be more specific and encourage disabled persons from the community to be more specific. If we can achieve some small measure of improvement for persons with disabilities, then I think we will be doing our job.

So the committee's focus can be as broad or as narrow as we want to make it. It's up to us to do that. I invite you all to put your thinking caps on, to be active members of this committee, to put forth your ideas. Every idea is worth considering.

For my part, I'm just chairing, and I thank you for that again. I will be guided by you and the input that you give me. Obviously I will also be guided by the input that comes from witnesses drawn from the community, witnesses we bring into this committee for collaboration with us.

I apologize to my French–speaking colleagues. I am one of these unfortunate people who speak only one language. If I were to try to struggle in Canada's second official language it would be tortuous not only for my French–speaking colleagues but also for my English–speaking colleagues. We do have simultaneous translation, so I will have to go that route.

We have two vice–chairs, a first and second vice–chair. The first vice–chair is to be someone from the government side. Is there anybody who would like to move someone for vice–chair?

Mr. Wood: I'll nominate Beth.

The Chair: Okay. Bob Wood has nominated Beth Phinney. Is there a seconder?

The Clerk: You don't need a seconder.

The Chair: Okay.

I look forward to your being our first vice–chair.

Ms Phinney (Hamilton Mountain): You had better ask if everybody is going to vote for me.

The Chair: All in favour of Ms Phinney as the first vice–chair?

Motion agreed to

The Chair: The second vice–chair?

Mr. Godin (Châteauguay): Réal Ménard.

The Chair: Réal Ménard has been nominated. All in favour? I guess in both cases I should have said, are there any nominations?

[*Traduction*]

À mon avis, étant donné l'ampleur du mandat du comité, il n'y a rien dans le domaine des activités fédérales que le comité ne puisse étudier pour en faire rapport à la Chambre.

Tous les ministères pourraient sans doute apporter des améliorations sur le plan des droits de la personne, qu'il s'agisse de l'environnement, des femmes ou, encore, de l'équité salariale. Les membres de notre comité devraient à mon avis se pencher là–dessus. Je songe aux rapports généraux que notre comité a préparés et qui ont été déposés à la Chambre des communes: nous pourrions être plus spécifiques et encourager les personnes handicapées à l'être davantage elles aussi. La moindre amélioration du sort des personnes handicapées nous permettra de conclure que nous avons fait notre travail.

Ainsi, il n'appartient qu'à nous d'adopter une approche englobante ou étroite. C'est à nous d'en décider. Je vous invite tous à y réfléchir mûrement, à vous intéresser vivement aux travaux du comité et à exposer vos idées. Toute idée mérite qu'on l'étudie.

Quant à moi, je ne suis que la présidente du comité et je vous remercie encore une fois de m'avoir élue. C'est vous qui me guiderez en me faisant part de votre point de vue. Bien entendu, je vais également me laisser guider par le point de vue des témoins venus de la collectivité, témoins dont le comité aura sollicité la collaboration.

Je prie mes collègues de langue française de m'excuser. Je fais partie de ces malheureux qui ne parlent qu'une seule langue. Si j'essayais de m'exprimer dans la deuxième langue officielle du Canada, ce serait pénible non seulement pour mes collègues de langue française mais également pour ceux qui parlent ma langue. Puisque nous pouvons compter sur l'interprétation simultanée, j'y recourrai.

Le comité aura deux vice–présidents, le premier et le deuxième. Le premier vice–président sera un membre du parti ministériel. Quelqu'un veut–il proposer un nom pour la fonction de vice–président?

M. Wood: Je propose le nom de Beth.

La présidente: D'accord. Bob Wood propose le nom de Beth Phinney. Y a–t–il quelqu'un pour appuyer la motion?

Le greffier: Ce n'est pas nécessaire.

La présidente: D'accord.

Je me félicite que vous soyez notre première vice–présidente.

Mme Phinney (Hamilton Mountain): Auparavant, il faudrait peut–être mettre la motion aux voix.

La présidente: Tous ceux qui sont en faveur de M^me^ Phinney comme première vice–présidente?

La motion est adoptée

La présidente: Le deuxième vice–président?

M. Godin (Châteauguay): Réal Ménard.

La présidente: Le nom de Réal Ménard a été proposé. Tous ceux qui sont en faveur? Dans les deux cas, j'aurais dû demander auparavant s'il y avait d'autres candidatures.

[*Text*]

Motion agreed to

The Chair: The clerk is speaking with regard to the creation of a subcommittee on agenda and procedure, referred to as the steering committee. In the case of a committee with a large membership, it is common to establish a subcommittee on agenda and procedure.

The subcommittee, which is chaired by the chairman of the committee, recommends, by way of a report to the committee, how the committee should proceed to study its order of reference, advising on such topics as witnesses, times of sittings, committee budget and other various subject–matters.

So it is just simply a case of someone moving that the chair and the vice–chairs. . . Do we have to name the chair and the vice–chairs?

The Clerk: No.

The Chair: So it will be the chair and the vice–chairs and a certain number of members appointed by the chair. There are two vice–chairs, plus the chair, that's three. How many people do we need on a steering committee? Do we need two more people other than those three? Are there any suggestions on that? Does anybody wish to nominate?

Mr. Ramsay (Crowfoot): I would like to see someone from western Canada on the steering committee.

The Chair: I would like that, too. Okay. That's fine. Who were the two representatives?

• 1120

Mr. Ramsay: The other member from the Reform Party is Ian McClelland. He's away right now, but he'll be joining us shortly. If I could make a nomination, I would nominate Ian McClelland.

The Chair: I think Ian would be a good suggestion. I've chatted with him.

Are there any other recommendations of people to be on the steering committee? We have one. No one else wants to nominate themselves?

Is four okay?

The Clerk: Four is good.

Mr. McClelland (Edmonton Southwest): Excuse me. I apologize for being late.

The Chair: The clerk has just spoken to me about a series of motions that we can dispense with now or we can deal with at our first meeting. It's just housekeeping, so let's get them out of the way right now.

The first is that the chair be authorized to hold meetings in order to receive and authorize the printing of evidence when a quorum is not present provided that at least so many members be present.

We are an eleven–person committee. How many would we need?

[*Translation*]

La motion est adoptée

La présidente: Le greffier me parle de la création d'un sous–comité du programme et de la procédure, appelé d'ordinaire comité de direction. Quand les membres d'un comité sont nombreux, il est d'usage de constituer un sous–comité du programme et de la procédure.

Le sous–comité, présidé par le président du comité, fait au comité plénier des recommandations, sous forme de rapport, notamment sur la marche à suivre pour l'exécution de son mandat, sur le choix des témoins, sur les heures de séance, sur le budget et sur diverses autres questions.

Ainsi, il suffirait que quelqu'un propose que la présidente et les vice–présidents. . . Faut–il que la présidente et les vice–présidents y siègent?

Le greffier: Non.

La présidente: Ainsi, il sera constitué de la présidente et des deux vice–présidents de même que d'un certain nombre de membres nommés par la présidente. Nous avons déjà les deux vice–présidents, en plus de la présidente, c'est–à–dire trois membres. Combien faut–il de membres au comité de direction? En faut–il encore deux? Avez–vous des propositions là–dessus? Souhaitez–vous nommer quelqu'un?

M. Ramsay (Crowfoot): Je souhaiterais qu'un représentant de l'Ouest canadien siège au comité de direction.

La présidente: Je le souhaite également. D'accord. Très bien. Qui sont les deux représentants?

M. Ramsay: L'autre député du Parti réformiste est Ian McClelland. Il n'est pas encore arrivé, mais il devrait être là sous peu. Si vous le permettez, je proposerai le nom d'Ian McClelland.

La présidente: Je crois qu'Ian serait un bon choix. J'ai déjà eu l'occasion de m'entretenir avec lui.

Y a–t–il d'autres personnes que vous voulez proposer pour siéger au comité directeur? Nous avons déjà un nom. Personne d'autre ne veut proposer sa candidature?

Quatre, c'est bon?

Le greffier: Quatre, c'est bon.

M. McClelland (Edmonton–Sud–Ouest): Excusez mon retard.

La présidente: Le greffier vient de me parler d'une série de motions que nous pouvons adopter dès maintenant ou à notre première réunion. Il s'agit de motions courantes, alors pourquoi ne pas les adopter dès maintenant.

La première vise à permettre à la présidence de tenir des réunions pour entendre des témoignages et d'en autoriser l'impression en l'absence de quorum, à condition qu'un certain nombre de membres soient présents.

Nous sommes un comité de 11 membres. Combien nous en faudrait–il?

[*Texte*]

The Clerk: I would say four.

The Chair: Would you have problems with four members constituting a quorum?

The Clerk: The only reason that motion is proposed is that very often witnesses will come from far distances of western Canada or eastern Canada, or what have you, and sometimes we don't have our quorum. So just to hear evidence, simply to hear the witnesses, not to pass any motions or to have any votes, we allow that hearing of evidence with just four members. That's the reason for the motion.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): I have a question.

On s'entend pour dire qu'il est important que le quorum soit de quatre députés et que parmi ces quatre députés, il y ait toujours une personne de l'opposition. Je crois que c'est important qu'on le dise d'entrée de jeu.

Une voix: Quatre personnes.

M. Ménard: Quatre personnes comprenant toujours une personne de l'opposition. Cela me semble aller de soi, mais je voulais quand même que ce soit clair entre nous.

The Chair: That's fine. You're saying that there should be at least one from the opposition party.

Mr. Ménard: Yes.

The Chair: A great deal of that responsibility falls on you as opposition members. Your whip is going to make sure that at least one of you is going to be here.

M. Ménard: Oui, mais on aura discuté entre nous des questions d'intendance. Je pense qu'on devra tenir compte de la disponibilité tant des députés de l'opposition que des députés ministériels. Les questions d'intendance seront abordées au niveau de la présidence et de la vice–présidence,. . .

The Chair: Absolutely.

M. Ménard: . . .d'où la pertinence de la remarque.

The Chair: I am sure that most members are aware that standing committees take precedence over just about everything else. If we are on House duty, then the standing committee really takes precedence over that. You let your whip know that you're on House duty and you attend your standing committee. If the bells ring while we're in the standing committee, then obviously we adjourn and go to the House of Commons for any votes there.

We have established four and that there be one from the. . . I'm sorry. Ian.

Mr. McClelland: Madam Chair, when we're talking about opposition, are we talking about opposition being the Bloc and Reform, so that at least one of us is represented?

M. Ménard: Oui. On s'entend pour dire que c'est une règle de gentilhommes.

[*Traduction*]

Le greffier: Je dirais quatre.

La présidente: Voyez–vous un inconvénient à ce que nous fixions le quorum à quatre membres?

Le greffier: Si cette motion est proposée, c'est uniquement parce que, bien souvent, les témoins viennent de très loin, de l'est ou de l'ouest du Canada, ou de quelque autre région, et qu'il arrive que nous n'ayons pas le quorum. Alors, nous disons qu'il suffit de quatre membres pour entendre les témoins, non pas pour adopter des motions ou tenir des votes, mais uniquement pour recueillir les témoignages. Voilà la raison d'être de la motion.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): J'ai une question.

So, we agree on the need to have four members constitute a quorum and that included in those four members, there should always be a member of the opposition. I think it is important that this be stated at the outset.

An hon. member: Four members.

Mr. Ménard: Four members, but always one of them being a member of the opposition. It seems to go without saying that that would be the case, but I wanted it to be clear for every one of us.

La présidente: Très bien. Vous dites qu'il devrait y avoir au moins une personne de l'opposition.

M. Ménard: Oui.

La présidente: En tant que membres de l'opposition, c'est surtout à vous qu'il incombe de satisfaire à cette obligation. Votre whip fera en sorte qu'au moins un de vous soit présent.

Mr. Ménard: Yes, but we will have discussed amongst ourselves how to organize our work. I think the availability of both government and opposition members will have to be considered. It will be up to the chair and the vice–chairs to organize the committee's work. . .

La présidente: Absolument.

Mr. Ménard: . . .and so my comment is relevant.

La présidente: Je suis certaine que la plupart des députés sont conscients du fait que les comités permanents ont la préséance sur presque tout le reste. Même si nous sommes de service à la Chambre, c'est le travail du comité permanent qui a la préséance. Vous faites savoir à votre whip que vous êtes prêt à vous rendre à la Chambre et vous vous présentez à votre comité permanent. Si nous entendons la sonnerie pendant que nous sommes en comité permanent, alors, nous levons bien sûr la séance et nous nous rendons à la Chambre des communes pour participer aux votes pour lesquels nous sommes convoqués.

Nous avons décidé que ce sera quatre membres et qu'il y en aura au moins un de. . . Excusez–moi. Ian.

M. McClelland: Madame la présidente, quand nous parlons de l'opposition, il s'agit bien du Bloc et du Parti réformiste, de sorte qu'au moins un de nous doit être présent?

Mr. Ménard: Yes, it will be a gentlemen's agreement.

[*Text*] [*Translation*]

• 1125

Mr. McClelland: Yes.

The Chair: So either one of the two will connect as official opposition.

Mr. McClelland: Yes.

The Chair: Is that an agreement between the two of you?

M. Ménard: Pas un des deux. Les deux. Il faut s'assurer qu'il y ait des représentants du Bloc et du Reform. Pas un des deux, les deux, *both*.

The Chair: No, I don't think so.

Mr. McClelland: No, I'm not.

In my opinion, if a quorum is four, if there is either a Bloc member or a Reform member in attendance, that would be sufficient.

Mr. Wood: Constitute opposition.

Mr. McClelland: As long as it's opposition.

The Chair: But that's not what you're saying, Mr. Ménard.

M. Ménard: Je me rallie à cette idée.

M. McClelland: Très bien.

The Chair: So it's agreed between the Bloc Québécois and the Reform Party that with a quorum of four, as long as there is one member from either the Reform Party or the Bloc along with three members of the government side, that constitutes a quorum. Do I understand that?

Mr. McClelland: That's agreed.

Motion agreed to

The Chair: The next motion is that the committee print the number of copies of its *Minutes of Proceedings and Evidence* as established by the Board of Internal Economy, which is 550 copies.

The Clerk: The normal number of copies of proceedings of each committee that is printed and paid for by the House of Commons—it is not a committee expense and does not come out of our budget—

est de 550. Cette disposition s'applique à tous les comités.

À n'importe quel moment, le Comité peut décider, pour une raison ou une autre, d'augmenter ce nombre. Par exemple, s'il y avait une grande demande pour un fascicule en particulier.

Normalement, on en imprime 550 copies.

Ms Phinney: Do you have a record of how many are actually ever asked for? I know we each get a copy. Who else is it sent to?

The Clerk: Senators get them.

Ms Phinney: That adds another 80, depending on the number of senators there are.

M. McClelland: Oui.

La présidente: Donc, l'un des deux représentera l'opposition officielle.

M. McClelland: Oui.

La présidente: Est–ce entendu entre vous deux?

Mr. Ménard: Not either one of the two, but both. We must ensure that there are representatives from the Bloc and from the Reform Party. Not either one of the two, but both.

La présidente: Non, je ne crois pas.

M. McClelland: Non, moi non plus.

À mon avis, si le quorum est de quatre députés, il suffit qu'il y ait un représentant du Bloc ou un du Parti réformiste qui soit présent.

M. Wood: Cela constitue l'opposition.

M. McClelland: À condition qu'il y ait quelqu'un pour représenter l'opposition.

La présidente: Mais ce n'est pas ce que vous êtes en train de dire, monsieur Ménard.

Mr. Ménard: I agree with that position.

Mr. McClelland: Very well.

La présidente: Il est donc entendu entre le Bloc Québécois et le Parti réformiste qu'il y aura un quorum de quatre députés, à condition qu'il y ait un représentant de l'un de ces deux partis, outre trois députés du parti au pouvoir, lesquels constituent le quorum. Est–ce bien compris?

M. McClelland: C'est entendu.

La motion est adoptée

La présidente: La motion suivante prévoit que le comité fasse imprimer le nombre de fascicules de ses *Procès–verbaux et témoignages* prévu par le Bureau de régie interne, soit 550 exemplaires.

Le greffier: Le nombre normal de fascicules de chaque réunion de comité imprimé et payé par la Chambre des communes—ce n'est pas une dépense du comité et ce n'est pas payé à même notre budget. . .

is 550 copies. This provision applies to all committees.

At any time, the committee may decide for any reason whatsoever to increase that number. For example, in case there would be a great request for one particular issue.

Usually, we only print 550 copies.

Mme Phinney: A–t–on calculé combien d'exemplaires sont vraiment demandés? Je sais que nous en recevons tous un. À qui d'autre les fascicules sont–ils envoyés?

Le greffier: Les sénateurs en reçoivent.

Mme Phinney: Cela représente 80 exemplaires de plus, selon le nombre de sénateurs.

[*Texte*]

The Clerk: Witnesses get them.

Ms Phinney: Now we're up to maybe 150, if we stretch it, but we're asking for 500–odd. We're supposed to be cutting back a little bit. Do disabled groups receive copies for every meeting?

The Clerk: Yes, I understand that disabled groups get copies.

Ms Phinney: Does anybody know how many are left over?

The Clerk: I can report back to you as to how many copies are left over, if you like. I simply don't know what the past experience has been.

Mr. Reed (Halton—Peel): I'd agree with that. I think that if we're talking about an average excess of 100 or 200 copies, it's an opportunity to do a little bit of economizing. If there's a request for more copies, it's so simple to print more these days that I don't see why we couldn't do so at that time.

The Clerk: We used to print 1,000 copies, which was discovered to be too many, and we gradually reduced it to 550 copies for committees.

Mr. Reed: Let's see what we can do.

The Clerk: But I can certainly report back to you on how many are left after a printing.

The Chair: They are recycled if they're not used, anyway.

That's a good suggestion, Mr. Reed. We'll start with 550 copies, and we'll monitor the situation to see if we can cut down.

Motion agreed to

The Chair: The next motion is in regard to witnesses. It is moved that, at the discretion of the chair, reasonable travelling expenses as established by the Board of Internal Economy be paid to witnesses invited to appear before the committee and that for such payment of expenses, a limit of two representatives per organization be established.

We constantly deal with witnesses. It could be somebody from British Columbia, Alberta, or Newfoundland who wishes to appear before this committee. Our budget covers their expenses, and this motion is saying that we will not pay for more than two.

• 1130

The Clerk: If that is the wish of the committee. A number of committees have adopted that motion, but. . .

Motion agreed to

The Clerk: That's about it, as far as your formal motions are concerned. Perhaps you would like to talk about future business.

[*Traduction*]

Le greffier: Les témoins en reçoivent également un exemplaire.

Mme Phinney: Ce qui nous ferait environ 150 exemplaires, au pire, mais nous demandons à en imprimer un peu plus de 500. Nous sommes censés réduire nos dépenses. Les groupes de personnes handicapées reçoivent–ils des fascicules de toutes les réunions?

Le greffier: Oui, je crois savoir que les groupes de personnes handicapées en reçoivent des exemplaires.

Mme Phinney: Est–ce que quelqu'un sait combien d'exemplaires sont imprimés en trop?

Le greffier: Je peux vous renseigner à ce sujet un peu plus tard. Je ne sais pas vraiment ce qui s'est passé jusqu'ici.

M. Reed (Halton—Peel): Je suis d'accord avec vous. Si vraiment nous imprimons en moyenne 100 ou 200 exemplaires de trop, voilà l'occasion rêvée d'économiser un peu d'argent. Si l'on nous demande des exemplaires supplémentaires, il est si simple d'en imprimer plus à notre époque que je ne vois pas ce qui nous empêcherait d'agir ainsi.

Le greffier: Auparavant, nous en faisions imprimer 1 000 exemplaires, mais on a constaté que c'était trop et nous avons progressivement réduit le nombre de fascicules de comité à 550 exemplaires.

M. Reed: Voyons ce que nous pouvons faire.

Le greffier: Mais je peux vous fournir plus tard une réponse quant au nombre d'exemplaires imprimés qui ne sont pas utilisés.

La présidente: Ces fascicules sont recyclés s'ils ne sont pas utilisés, de toute façon.

C'est une bonne suggestion, monsieur Reed. Nous commencerons par 550 exemplaires et nous surveillerons la situation pour voir s'il est possible de réduire ce nombre.

La motion est adoptée

La présidente: La motion suivante porte sur les dépenses des témoins. Il est proposé que, à la discrétion de la présidence et conformément à la politique du Bureau de régie interne, les témoins invités à comparaître devant le comité soient remboursés de leurs frais de déplacement et de séjour jugés raisonnables et ce, à raison d'au plus deux délégués par organisme.

Nous entendons continuellement des témoins. Il peut s'agir de personnes venant de la Colombie–Britannique, de l'Alberta ou de Terre–Neuve qui souhaitent témoigner devant notre comité. Notre budget prévoit le remboursement de leurs frais et il est stipulé dans cette motion que nous rembourserons les frais de déplacement d'au plus deux délégués.

Le greffier: Si tel est le bon plaisir du comité. Un certain nombre de comités ont adopté la même motion, mais. . .

La motion est adoptée

Le greffier: C'est tout pour les motions officielles. Vous voulez peut–être maintenant discuter des travaux futurs du comité.

[*Text*]

The Chair: I think we can quickly chat about future business. I would like to see members of the committee provide input to me through the clerk on agenda items that could be put forward, items that we should be discussing. If anybody has any specific ideas right now that they would like to expound upon, I would be pleased to hear them.

Mr. McClelland: Thank you, Madam Chairman.

Mr. Gary McPherson, who is the chair of the Alberta premier's council on people with disabilities, will be in Ottawa early in April. If I may, I would like on behalf of the committee to invite him to to come to one of these meetings.

The Chair: It might be helpful, if he wishes to speak, to give us the topic and the date. Obviously we need the date and any particular relevant information that the clerk would need.

The Clerk: I will be getting in touch with your office, if I may, to get a contact over there, to get us organized. If the committee is agreeable to that, that's fine.

Are you finished, Ian?

Mr. McClelland: I'm wondering whether we have the facility in this room for witnesses. Gary is in a wheelchair, so it would be nice if we had the facility for microphones and that sort of thing. We do not want to have to do it at the last minute.

The Chair: We can accommodate that. This room is conducive to that. We've used the other room across the hall for that purpose too. We've had many persons with disabilities in here.

Mr. McClelland: Thank you, Madam Chairman.

The Chair: We have a member from another party. Mr. Svend Robinson. Do you have something to refer to the committee?

Mr. Robinson (Burnaby—Kingsway): Thank you. I am not a member of the committee. I hope to be named an associate member, *un membre associé* of the committee. I believe there is a proposal before the House to designate associate members.

I have been a member of this committee in previous Parliaments, and the issues dealt with by the committee are certainly issues that I am very interested in. So I welcome the opportunity to participate, at least with voice if not with vote.

Since you're discussing future issues, I wanted to place one possible suggestion on the table. Perhaps the steering committee might want to look at it and report back to the full committee. In the last Parliament there was an ad hoc parliamentary committee on AIDS. That committee dealt with a whole range of issues: human rights implications, health implications and others. It was a very successful body. It was a non–partisan committee, and it gave a forum for groups and individuals working on the question of AIDS to appear before Parliament.

One of the unanimous recommendations of that ad hoc committee was that there should be a more structured parliamentary forum in which the question of AIDS and the human rights issues and others, as well as disability issues, of course, might be considered. I wanted to suggest that perhaps the steering committee might consider the possibility of establishing a subcommittee of the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons to provide that forum.

[*Translation*]

La présidente: Nous pouvons commencer à en parler. J'aimerais que les membres du comité me fassent part de leurs idées, par l'intermédiaire du greffier, sur les points qu'ils aimeraient voir inscrits à l'ordre du jour et débattus. Si quelqu'un a une suggestion à faire dès maintenant, j'aimerais l'entendre.

M. McClelland: Merci, madame la présidente.

M. Gary McPherson, président du Conseil du premier ministre de l'Alberta pour les personnes handicapées, sera à Ottawa au début d'avril. Avec votre permission, j'aimerais l'inviter, au nom du comité, à assister à l'une des réunions.

La présidente: S'il désire faire un exposé, il serait utile qu'il nous informe du sujet et de la date. Nous avons évidemment besoin de la date, de même que des autres détails pertinents pour le greffier.

Le greffier: Je communiquerai avec votre bureau pour obtenir les renseignements et mettre le processus en branle. Si le comité est d'accord, très bien.

Est–ce tout, Ian?

M. McClelland: Je me demande si cette salle convient aux témoins. Gary se déplace en fauteuil roulant; il faudrait que les microphones et les autres installations lui soient accessibles. Nous ne voulons pas avoir à prendre les dispositions nécessaires à la dernière minute.

La présidente: Nous pouvons répondre à ce besoin. La salle s'y prête. Nous avons déjà utilisé également la salle qui se trouve de l'autre côté du couloir. Nous avons accueilli beaucoup de personnes handicapées ici.

M. McClelland: Merci, madame la présidente.

La présidente: Nous avons parmi nous un député d'un autre parti, M. Svend Robinson. Désirez–vous vous adresser au comité?

M. Robinson (Burnaby—Kingsway): Merci. Je ne suis pas membre du comité. J'espère obtenir le statut de membre associé. Je pense que la Chambre est saisie d'une proposition en vue de désigner un certain nombre de membres associés.

J'ai été membre de ce comité lors de législatures précédentes. Les questions qu'il traite m'intéressent au plus haut point. Je serais donc heureux de pouvoir participer de nouveau à ses travaux, en ayant le droit de parole, sinon le droit de vote.

Puisque vous en êtes à discuter des travaux futurs du comité, j'aimerais vous faire une suggestion. Le comité directeur accepterait peut–être de l'examiner et de faire rapport au comité plénier. Au cours de la dernière législature, il y avait un comité parlementaire spécial sur le sida. Ce comité examinait un grand nombre de questions: les aspects reliés aux droits de la personne, à la santé, etc. Il a fait du bon travail. C'était un comité non partisan qui offrait une tribune parlementaire aux groupes et particuliers qui se préoccupaient du problème du sida.

Une de ses recommandations unanimes visait la création d'une tribune parlementaire mieux structurée qui permette de débattre des questions du sida, des droits de la personne de même que des droits des personnes handicapées. J'aimerais donc demander au comité directeur d'examiner la possibilité de créer un sous–comité du Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées en vue d'offrir une telle tribune aux intéressés.

[*Texte*]

I think that's an issue, as I say, that hopefully would be approached on a non–partisan basis. It's an important one. I'd like to suggest that the steering committee consider the possibility of establishing a subcommittee of this committee to look at the very important issues surrounding the question of AIDS and HIV.

The Chair: Does anybody have any comments on that?

M. Ménard: Madame la présidente, j'abonde dans le même sens. Je me disais qu'il pourrait être intéressant d'examiner cette possibilité dès la prochaine séance. Je me demandais si cette question devait être examinée par ce Comité–ci ou par le Comité de la santé, mais je vous avoue qu'après y avoir réfléchi, je suis convaincu que cela devrait faire partie de nos travaux et qu'on devrait créer un sous–comité pour étudier cette question, parce que les incidences sociales du SIDA, celles qui nous interpellent le plus, dépassent très largement les considérations médicales. Lors de notre prochaine séance, nous pourrions en discuter entre nous, en souhaitant que notre collègue député soit présent, pour que l'on puisse se pencher sur ces aspects–là assez rapidement et procéder à la création d'un sous–comité. Pour ma part, j'annonce d'entrée de jeu que j'y serais favorable. J'espère convaincre mes collègues que cela devrait faire partie de nos travaux.

[*Traduction*]

Je pense que c'est un sujet qui ne fait pas appel à l'esprit partisan. Il est important. J'aimerais beaucoup que le comité directeur voie s'il est possible de créer un sous–comité de ce comité qui examine tous les aspects importants de la question du sida et du VIH.

La présidente: Quelqu'un a–t–il quelque chose à ajouter à ce sujet?

Mr. Ménard: Madam Chairperson, I agree with the suggestion. I was telling myself that it could be very useful to consider it at our very next meeting. I was wondering a bit whether this issue concerned our committee or the Health Committee, but upon reflection, I am convinced that it should be part of our mandate and that a subcommittee should be established to study it, because the social implications of AIDS, those of most concern for us, go much beyond the health aspect. We could discuss the idea among ourselves at our next meeting, hoping that our colleague could attend, so that we could get things going rapidly and create the subcommittee. I can tell you that personally I agree wholeheartedly with this suggestion. I hope to be able to convince my colleagues that the issue should be before us.

• 1135

The Chair: Thank you for your comments. Are there any other comments on that? I think the steering committee will discuss that. Are there any other items?

Mr. Telegdi (Waterloo): Madam Chair, there are two. There's a gentleman in my community. His name is Hiebert. I guess he has been known for flying an ultra light airplane across Canada, the ultra light airplane that was related to the Gift of Wings. I know there's a very strong movement of sensitization, and when you look at disabled the language they like to use is, in his case anyway, ''the physically challenged''. He has spent a great deal of time in terms of educational endeavours and I think he would be a good witness for us to hear.

You also mentioned that you want to get into the issue of international human rights, and I think there are two issues that jump out very quickly to me—

The Chair: Maybe you misunderstood my opening comments. I was saying that international human rights were not part of this committee. The last time it was under a subcommittee of foreign affairs and it was extremely well dealt with in the previous Parliament.

The clerk has just advised me that the Standing Orders have put international human rights back as part of this committee. I wasn't aware of that. I'm just saying I was hoping that we could deal with all those issues in this committee.

Mr. Telegdi: In that case there are two issues I would like to raise. There are many more in the world, but certainly I would like to have a look at what's happening in Mexico right now. We're part of the North American Free Trade Agreement

La présidente: Merci de vos observations. Quelqu'un d'autre? Le comité directeur examinera la suggestion. Y en a–t–il d'autres de la part des membres?

M. Telegdi (Waterloo): J'en aurais deux, madame la présidente. Il y a quelqu'un dans ma localité du nom de Hébert xxx. Il est connu pour sa tournée du Canada à bord d'un avion ultra léger dans le cadre du programme *Gift of Wingsro*. Il y a actuellement un fort mouvement de sensibilisation à la cause. Les personnes handicapées aiment l'expression anglaise «the physically challenged». Ce monsieur a passé beaucoup de temps à s'occuper d'éducation et je pense qu'il serait un bon témoin pour le comité.*

Vous avez également dit que vous vouliez aborder la question des droits de la personne à l'échelle internationale. Je pense que ce sont–là deux sujets qui peuvent tout de suite retenir notre attention. . .

La présidente: Vous m'avez sans doute mal comprise. Ce que j'ai dit, c'est que les droits de la personne à l'échelle internationale ne sont pas un sujet pour ce comité. Lors de la dernière législature, il a été traité avec beaucoup de brio par un sous–comité des affaires étrangères.

Le greffier me signale que d'après le Règlement, notre comité est chargé à nouveau de la question des droits de la personne à l'échelle internationale. Je l'ignorais. J'espère que toutes ces questions pourront être examinées par le comité.

M. Telegdi: Dans ce cas, j'aurais deux autres sujets à proposer. Il y a beaucoup de situations dans le monde qui méritent notre attention, mais j'aimerais que nous nous penchions sur ce qui se passe au Mexique actuellement. Nous

[*Text*]

and I think it's critical that we have some examination in that area. The other issue is what is happening in the former Yugoslavia where we have peacekeepers committed, and certainly we should be looking at the atrocities that have been going on, the ethnic cleansing and a holocaust kind of situation.

One of the criteria we could be using for looking at those situations is where we have a direct tie, and certainly to the extent that we have Canadian soldiers committed there we should be looking at it. Certainly with Mexico, the trade agreement is one consideration why we should be looking at it.

The Chair: If I could just comment on that, Mr. Telegdi, what the previous subcommittee did was make strong recommendations, and the recommendations would go to the foreign affairs committee. I think that probably is the appropriate way that we would go on international human rights, through the chair of that committee. Those are two excellent examples that you've given in which we should take an active interest.

Ms Phinney: I have three things to mention. I'm not sure when our meetings are going to be held, if we have a choice in that, or if they're already designated.

I would like to have, particularly with the disabled because that's where we worked most of the time last year, all the material—I don't mean every single meeting, but the reports that came out last year and possibly going back even further than that, maybe to 1982, including the 1982 report from this committee—given to all the new members on the committee, because there's no point in us rehashing everything that's been done from 1982 and every report that's been made in the last few years and presented to the House.

Could that material be made available to all the committee members so they know what's going on and what's gone on in the past?

Mr. Reed: Yes.

Ms Phinney: As my third point, we're covering disabled, we're covering human rights in Canada, and human rights outside Canada. Should we be saying this week is going to be spent on the disabled, another week is going to be on human rights in Canada, and a third on human rights outside Canada, or should we create three subcommittees? Somehow we've got to decide how we're going to allocate our time. That's really three committees' work that we're doing.

The Chair: As far as the committee reports are concerned, all members of this committee will receive all previous reports. I thought they were going to be here today.

• 1140

Bill, were those reports not going to be here today? No? Okay.

Mr. McClelland: For the information of the committee, at the briefing put together yesterday at Meech Lake, Mr. Sané, the secretary general of Amnesty International, made the point that most nations, but particularly Canada, seem to be tying

[*Translation*]

faisons maintenant partie de l'Accord de libre–échange nord–américain. Il est de la plus haute importance que nous surveillions la situation. Il y a également les événements en ex–Yougoslavie où nous avons des soldats de maintien de la paix en poste. Les atrocités qui s'y déroulent, la purification ethnique et la répétition du holocauste sont autant de sujets qui devraient retenir notre attention.

La présence d'un bien direct pourrait être l'un des critères qui nous guident dans notre choix des situations de ce genre à examiner. Dans la mesure où nous avons des soldats canadiens sur le terrain, nous devons nous intéresser aux événements qui se déroulent là–bas. De même, en ce qui concerne le Mexique, nous avons un accord de libre–échange avec ce pays.

La présidente: Je vous signale, monsieur Telegdi, que le sous–comité précédent a fait des recommandations très fermes et que ces recommandations ont été soumises au Comité des affaires étrangères. Je pense qu'une bonne façon de procéder serait de passer par le président de ce comité pour ce qui est de la question des droits de la personne à l'échelle internationale. Les deux situations que vous avez évoquées devraient certainement retenir notre attention.

Mme Phinney: Je voudrais mentionner trois points. Je ne sais pas quand nos réunions auront lieu, si nous avons encore le choix ou si elles ont déjà été fixées.

J'aimerais, surtout pour ce qui est des personnes handicapées, parce que c'est ce sur quoi nous avons le plus travaillé l'année dernière, que toute la documentation—je ne veux pas dire les fascicules de toutes les réunions, mais les rapports que le comité a produits l'année dernière et même avant, peut–être depuis 1982, y compris le rapport de 1982 de ce comité—soit remise aux nouveaux membres du comité, parce qu'il est inutile de refaire ce qui a été fait depuis 1982 et de reproduire tous les rapports présentés à la Chambre au cours des dernières années.

Cette documentation pourrait–elle être remise à tous les membres du comité de façon à ce qu'ils sachent où en sont les choses et ce qui a été fait par le passé?

M. Reed: Oui.

Mme Phinney: Mon troisième point est le suivant. Notre mandat porte sur la condition des personnes handicapées, les droits de la personne au Canada et les droits de la personne à l'extérieur du Canada. Devrions–nous réserver une semaine pour la condition des personnes handicapées, une autre pour les droits de la personne au Canada et une troisième pour les droits de la personne à l'extérieur du Canada, ou encore devrions–nous créer trois sous–comités? Nous devons décider de la façon dont nous allons utiliser notre temps. Nous devons de fait faire le travail de trois comités.

La présidente: Pour ce qui est des rapports du comité, tous les membres recevront un exemplaire des rapports antérieurs. Je m'attendais d'ailleurs à ce qu'ils soient disponibles aujourd'hui.

Ils ne le seront pas aujourd'hui, Bill? Non? Très bien.

M. McClelland: Pour la gouverne du comité, à la séance d'information organisée hier au lac Meech, M. Sané, le secrétaire général d'Amnistie internationale, a signalé que la plupart des pays, en particulier le Canada, semblent maintenant

[*Texte*]

foreign aid into human rights and that there is a direct linkage between human rights and foreign aid, and that sort of thing, and it's going to become an increasingly important consideration. Amnesty International is changing its focus. He mentioned specifically the same two items as you mentioned, in Mexico and in Somalia.

The Chair: Do you mean Bosnia or Somalia?

Mr. McClelland: Somalia.

Amnesty International is looking at violations of human rights, government to government, and quasi–government. It was most interesting. I just point that out to you.

Ms Phinney: If we're going to have somebody from the research department here working with us, I think he has to be asked by the chair to sit as part of the committee or else he can't speak.

The Chair: Yes, he does.

Do you want to move up here, Bill?

Thank you very much, Mrs. Phinney.

Ms Phinney: I think the committee has to ask him to come up.

The Chair: The clerk has just reminded me that we need to have a motion to approve. . .

Bill Young is sitting along the back wall. He has been the researcher from the Library of Parliament to this committee in areas of disabilities. A researcher also is assigned to us from the Library of Parliament in the area of human rights. Is that person here today?

The Clerk: No.

The Chair: He's not here today. The clerk says that we should have a motion to approve Mr. Young as that person.

Mr. Telegdi: I so move.

The Chair: Bill, come over here.

What was the name of the other person, on human rights?

Mr. Bill Young (Committee Researcher): The lawyer who was working on this committee before is on maternity leave until June. In the interim a lawyer by the name of Susan Alter has been assigned. However, I'll be covering most of it. I did most of the work on the court challenges reports that were done before. I will attempt to cover off the human rights side until Nancy Holmes, who is the lawyer who will be dealing with this, comes back.

The Chair: Are we all agreed that Bill Young will be our researcher from the Library of Parliament?

Motion agreed to

The Chair: Is there anything else we should deal with? We've got a lot of ideas on the table that we can start from.

We don't know when our meeting date is going to be, do we?

[*Traduction*]

lier leur aide étrangère à la question des droits de la personne, et que les deux semblent aller de pair. C'est une considération qui deviendra de plus en plus importante. Amnistie internationale déplace son centre d'intérêt. Il a mentionné les deux mêmes situations que vous, soit le Mexique et la Somalie.

La présidente: Ou plutôt la Bosnie ou la Somalie?

M. McClelland: La Somalie.

Amnistie internationale se penche sur les violations des droits de la personne, dans les relations de gouvernement à gouvernement, et quasi gouvernementales. Je voulais simplement vous dire que cette séance d'information a été très intéressante.

Mme Phinney: S'il y a quelqu'un du Service de recherche qui nous est assigné, je pense que la présidence doit lui demander de s'asseoir avec les membres du comité, sinon il ne peut rien dire.

La présidente: Il le peut.

Voulez–vous vous asseoir ici, Bill?

Merci beaucoup, madame Phinney.

Mme Phinney: Le comité doit lui demander de venir s'asseoir à la table.

La présidente: Le greffier me rappelle qu'il faut une motion approuvant. . .

Bill Young est assis au fond, le long du mur. Il a été l'attaché de recherche de la Bibliothèque du Parlement affecté à notre comité pour ce qui est de la condition des personnes handicapées. Nous avons également un attaché de recherche de la Bibliothèque du Parlement pour la question des droits de la personne. Cette personne est–elle présente?

Le greffier: Non.

La présidente: Pas aujourd'hui. Le greffier me signale que nous devrions adopter une motion approuvant l'affectation de M. Young.

M. Telegdi: J'en fais la proposition.

La présidente: Bill, veuillez prendre place, ici.

Quel est le nom de votre collègue pour les droits de la personne?

M. Bill Young (attaché de recherche du Comité): L'avocate qui travaillait avec votre comité est en congé de maternité jusqu'en juin. Provisoirement, l'avocate qui est affectée au comité est Susan Alter. Cependant, c'est moi qui ferai le travail en grande partie. Je me suis occupé de la plupart des rapports précédents sur les contestations judiciaires. Je vais essayer de m'occuper des droits de la personne jusqu'au retour de Nancy Holmes, l'avocate qui de fait travaillera dans ce domaine.

La présidente: Nous sommes tous d'accord pour que Bill Young soit notre attaché de recherche de la Bibliothèque du Parlement?

La motion est adoptée

La présidente: Avons–nous d'autres points à aborder maintenant? Nous avons déjà beaucoup d'idées pour commencer.

Nous ne savons pas encore quel sera le jour de nos réunions, n'est–ce pas?

[*Text*]

The Clerk: No. There is always a squeeze on committee rooms. If you tell me that you would like to meet specifically on Tuesday, or on Thursday, or whenever, it's very helpful, because then I can just go ahead and book a good room such as this one. It might not be easy, but if there's a preferred time it's very helpful.

The Chair: Could each member put forward your first, second, and third choices of preferred time to the clerk, and he will then set a time for us. That's the best way. We all know what our own individual schedules are.

An. hon. member: That's good. That's fine.

Mr. Ménard: *Tout à fait.*

The Chair: Meetings are usually two hours. Quite often they can run between 9 a.m. and 11 a.m., or 3:30 p.m. and 5:30 p.m. I think in the past the morning has always been the preferred time.

The Clerk: Yes.

The Chair: It's much easier to fit in. But they are two–hour meetings.

Ms Phinney: Will you call us for the next meeting?

The Chair: Yes, we shall, absolutely.

The Clerk: You might want to decide to go with a steering committee first, depending on how you feel plans can be firmed up.

The Chair: I think so. The steering committee will be notified. We'll have a brief meeting on that. But if you could get your times through to the clerk, that's really important. We all have busy schedules.

Susan Alter is here now. She has just joined us at the table.

You are the lawyer on the human rights side, are you Susan?

Ms Susan Alter (Committee Researcher): That's right.

The Chair: Filling in for Karen Young.

The Clerk: Oh. Is this temporary?

The Chair: Karen is on maternity leave.

The Clerk: So you'll be with us for a while.

Ms Alter: That's right.

• 1145

The Clerk: If the committee is agreeable to have Susan Young. . .

Mr. Wood: No problem.

The Chair: Is there any other business?

Ms Phinney: Can we know your phone number?

The Clerk: My phone number? Privately.

[*Translation*]

Le greffier: Non. Les salles de comité sont toujours difficiles à réserver. Il serait utile que vous me disiez quelles sont vos préférences entre le mardi, le jeudi ou un autre jour. Je pourrais alors essayer de réserver une salle comme celle–ci. Ce ne sera peut–être pas facile, mais j'aimerais au moins savoir quelles sont les préférences des membres.

La présidente: Chaque membre indiquera au greffier son premier, deuxième et troisième choix. Celui–ci essayera alors de fixer une journée. Je pense que c'est la meilleure façon de procéder. Nous sommes les seuls à savoir quelles sont nos obligations.

Une voix: Très bien.

M. Ménard: *Indeed.*

La présidente: Les réunions durent habituellement deux heures. Elles vont souvent de 9 heures à 11 heures ou de 15h30 à 17h30. Par le passé, la période préférée pour les réunions était le matin.

Le greffier: En effet.

La présidente: C'est beaucoup plus facile à ce moment–là. En tout cas, les réunions durent à peu près deux heures.

Mme Phinney: Nous convoquerez–vous pour la prochaine réunion?

La présidente: Certainement.

Le greffier: Vous voudrez peut–être tenir une réunion du comité directeur auparavant, si vous croyez pouvoir préciser votre programme.

La présidente: Je pense que oui. Il y aura un avis pour la réunion du comité directeur. Nous tiendrons une brève réunion. Je rappelle qu'il est important que vous communiquiez vos choix de dates au greffier. Nous sommes tous très occupés.

Susan Alter est arrivée et a pris place à la table.

Vous êtes l'avocate chargée des droits de la personne, n'est–ce pas, Susan?

Mme Susan Alter (attachée de recherche du Comité): C'est juste.

La présidente: Vous remplacez Karen Young.

Le greffier: De façon temporaire?

La présidente: Karen est en congé de maternité.

Le greffier: Vous serez donc parmi nous un bout de temps.

Mme Alter: Oui.

Le greffier: Si le comité est d'accord pour que Susan Young. . .

M. Wood: Aucune objection.

La présidente: Y a–t–il d'autres questions?

Mme Phinney: Pourrions–nous avoir votre numéro de téléphone?

Le greffier: Mon numéro de téléphone personnel?

[*Texte*]

Ms Phinney: Do you want us to phone you and tell you?

The Clerk: I'm sorry. It's 996–7382.

The Chair: I see we have a clerk with a sense of humour.

The Clerk: Yes.

The Chair: I have Mr. Grose down first.

Mr. Grose (Oshawa): It's probably because I'm new here, but there's a term that I don't understand. It's probably a political term that I'm not used to yet. It is ''looking at''. What does ''looking at'' mean? It usually indicates to me a total waste of time; you just look at the thing and then go on and look at something else. Could you tell me what ''looking at'' means in the connotation that's used in this committee?

The Chair: You have a sense of humour too.

You can call it study, you can call it examining, you can call it looking at. This committee will probably spend a lot of time listening to witnesses, hearing what they have to say, hearing about the kinds of problems they are faced with as persons with disabilities or persons who have human rights issues. We listen to them. Then we take what they have said under advisement. Then we might make a recommendation or we might not. The reports that have come from this committee in the past couple of years are incredible reports, but they are very, very broad. I think we probably should be focusing in on the finer parts of the report, seeing what we can really move on, what is achievable and what is not achievable.

We take things under consideration. Beyond that, Ivan, I don't know how I can explain ''looking at''.

Mr. Grose: Do you push? Do we take it anywhere and say yes, this should be done or there should be a bill on this?

The Chair: Sure we do. We might push for it in the House. Somebody might take it as a private member's bill. The general idea is to press the government to move in this direction.

Mr. Grose: That goes beyond looking at it.

The Chair: The whole goal is to press to the government that this legislation is worth while, and we would encourage whichever particular ministry it is to move in that direction.

Mr. Grose: Thank you.

Mr. Ramsay: I'd be interested in knowing the mandate of this committee in terms of the kinds of cases we'd be prepared to listen to. In other words, is this a committee that people with human rights difficulties and problems can come to, to have this committee look at or examine or investigate the particular situation and take it forward on their behalf? Is that one of the roles of this committee?

[*Traduction*]

Mme Phinney: Voulez–vous qu'on vous téléphone pour vous le dire?

Le greffier: Je m'excuse. C'est le 996–7382.

La présidente: Je vois que notre greffier a le sens de l'humour.

Le greffier: Oui.

La présidente: Le premier sur ma liste est M. Grose.

M. Grose (Oshawa): C'est probablement parce que je suis néophyte, mais il y a un terme que je ne comprends pas. C'est probablement du jargon politique auquel je ne suis pas encore habitué. Je veux parler de l'expression «se pencher sur». Que veut–on dire par là? D'habitude, c'est une pure perte de temps; on se penche sur quelque chose et ensuite on passe à autre chose. Pourriez–vous me dire ce que l'on entend par «se pencher sur» dans le contexte de ce comité?

La présidente: Vous aussi vous avez le sens de l'humour.

Peu importe que l'on dise étudier une question, examiner une question ou encore se pencher sur une question. Notre comité passera probablement pas mal de temps à écouter des témoins, à entendre ce qu'ils ont à dire, à les écouter nous exposer les problèmes qui se posent à eux à titre de personnes handicapées ou de personnes qui ont des griefs à formuler en matière de droits de la personne. Nous les écoutons. Ensuite, nous prenons en délibéré ce qu'ils nous ont dit. Après y avoir réfléchi, nous pouvons faire une recommandation ou nous pouvons choisir de ne pas en faire. Les rapports publiés par notre comité au cours des dernières années sont tout à fait remarquables, mais ils sont de nature très très générale. Je pense que nous devrions probablement resserrer notre champ d'étude et mettre davantage l'accent sur les dossiers que nous pouvons vraiment faire avancer; il faut distinguer ce qui est faisable de ce qui ne l'est pas.

Donc, nous étudions des dossiers. Il me serait difficile, Yvan, de vous expliquer davantage le sens de l'expression «se pencher sur».

M. Grose: Exerce–t–on des pressions? Suivons–nous l'affaire, insiste–t–on pour dire qu'il faudrait faire telle ou telle chose ou qu'on devrait proposer un projet de loi là–dessus?

La présidente: Bien sûr que si. Nous pouvons intervenir à la Chambre. Quelqu'un peut présenter un projet de loi d'initiative parlementaire. De façon générale, l'objectif est d'amener le gouvernement à bouger dans le sens que nous souhaitons.

M. Grose: Cela va plus loin que se pencher sur un dossier.

La présidente: De façon générale, il s'agit d'amener le gouvernement à attacher de l'importance à cette mesure et d'encourager le ministère compétent à faire avancer les choses dans le sens souhaité.

M. Grose: Merci.

M. Ramsay: Je voudrais savoir ce que dit le mandat de notre comité pour ce qui est du genre d'affaire qu'on est disposé à entendre. Autrement dit, s'agit–il d'un comité auquel peuvent s'adresser les gens qui éprouvent des difficultés ou problèmes sur le plan des droits de la personne, afin que notre comité examine la question ou fasse enquête et fasse progresser le dossier en leur nom? Est–ce là l'un des rôles de notre comité?

[*Text*]

The Chair: Yes.

I apologize. I thought most of this stuff would have been here on the table today, but obviously I wasn't the chair and I couldn't bring it here to the table. Ms Young has said that a briefing book will be prepared with past studies, reports, history, and suggested topics to give you, as members, an idea of what we should be dealing with at this committee. This should be out pretty soon.

Mr. Ramsay: I could just add that I'm not as much interested in what we should be looking at as what we can look at. In other words, what do we tell our constituents? What kinds of services could be provided to our constituents through this committee, and what kinds of services are available to them through this committee? I would be very interested in knowing what our parameters are.

The Chair: One thing that will be coming out soon is the annual report of Canada's commissioner for human rights, Maxwell Yalden. Every year in March he comes out with his annual report. We invite Mr. Yalden to come to this committee. He presents his report and we have the opportunity to ask him questions. Every year we find out what was in last year's report and was not acted upon and is in there again. He usually presents those points of view to us.

I spoke with Mr. Yalden last week. He is most anxious for us to start seriously looking at his report. It has been virtually ignored in the past. It has all kinds of issues. As I said, the domestic side of human rights in this country has been somewhat pushed aside in favour of other areas.

• 1150

Bill has given me the mandate of the committee, which is to review and report on reports of the Canadian Human Rights Commission, which shall be deemed permanently referred to the committee immediately after they are laid upon the table, and to propose, promote, monitor, and assess initiatives aimed at the integration and equality of disabled persons in all sectors of society.

Our mandate is very, very broad.

Mr. Ramsay: And of course, anything that's placed on the agenda, any case or any individual who wants to bring something forward, must be approved by the steering committee. Is that correct?

The Chair: Yes.

Mr. Ramsay: So then the steering committee plays a very important role in this whole committee.

The Chair: That's right. They set the agenda for this committee.

Mr. Ramsay: But the agenda determines who comes through the door.

The Chair: The short–term agenda and the long–term agenda are where this committee wishes to go during the course of our mandate.

Mr. Ramsay: Or who it wishes to hear?

[*Translation*]

La présidente: Oui.

Je m'excuse. Je croyais que la plupart de ces documents seraient distribués aujourd'hui, mais comme je n'étais pas la présidente, je ne pouvais pas l'apporter moi–même. M^me^ Young a dit que l'on compilera un document d'information comprenant les études faites dans le passé, les rapports, l'historique du comité et des suggestions de sujets d'étude, tout cela pour vous donner, à titre de membres du comité, une idée des tâches que notre comité devrait entreprendre. Ce document devrait être publié très bientôt.

M. Ramsay: Je veux simplement ajouter que je m'intéresse moins aux tâches que nous devrions entreprendre qu'à celles qu'il nous est possible d'assumer. Autrement dit, que disons–nous à nos électeurs? Quels genres de services notre comité peut–il leur offrir, quels services peuvent–ils compter obtenir par l'entremise de notre comité? Je voudrais bien savoir quels sont nos paramètres.

La présidente: Le rapport annuel du Commissaire des droits de la personne du Canada, Maxwell Yalden, sera publié bientôt. Chaque année, en mars, il publie son rapport annuel. Nous invitons alors M. Yalden à comparaître devant notre comité. Il présente son rapport et nous avons l'occasion de l'interroger. Chaque année, nous constatons qu'il y a des choses qui figuraient dans le rapport de l'année précédente, auxquelles on n'a pas donné suite et qui se retrouvent donc de nouveau dans le rapport de cette année. Habituellement, il nous donne son point de vue là–dessus.

J'ai eu un entretien avec M. Yalden la semaine dernière. Il a hâte que nous commencions à étudier sérieusement son rapport. Dans le passé, on n'en a presque pas tenu compte. On y aborde une foule de questions. Je le répète, on a quelque peu négligé le dossier des droits de la personne au Canada même, en faveur d'autres domaines.

Bill vient de me remettre le mandat du comité, qui consiste à étudier les rapports de la Commission canadienne des droits de la personne et à faire rapport sur ces documents dont le comité est réputé être saisi en permanence immédiatement après leur dépôt, et de proposer, promouvoir, contrôler et évaluer les initiatives visant à favoriser l'intégration et l'égalité des personnes handicapées dans tous les secteurs de la société.

Notre mandat est très très large.

M. Ramsay: Et bien sûr, le comité directeur doit approuver tout article qui figure à l'ordre du jour, toute affaire ou tout particulier qui souhaite faire étudier un cas. Est–ce bien cela?

La présidente: Oui.

M. Ramsay: Dans ce cas, le comité directeur joue un rôle très important dans le fonctionnement du comité.

La présidente: En effet. Il établit l'ordre du jour de notre comité.

M. Ramsay: Mais ce faisant, on détermine qui vient témoigner devant notre comité.

La présidente: L'ordre du jour à court terme et l'ordre du jour à long terme définissent ce que le comité souhaite faire pendant le cours de son mandat.

M. Ramsay: Ou qui souhaite entendre?

[*Texte*]

The Chair: Yes.

Mr. Ramsay: Okay. Thank you.

M. Ménard: J'abonde tout à fait dans le sens de l'intervenant précédent. Je pense que ce qui nous aiderait à préciser notre mandat, compte tenu qu'il s'agit d'un nouveau comité, ce serait que l'on puisse mandater les recherchistes pour qu'ils nous recommandent quels organismes gouvernementaux et ministères on devrait surveiller les actions de plus près.

Au niveau des droits de la personne cela me semble être une préoccupation. Lors de sa création, il y a une loi constitutive qui définit ce qu'est le ministère. Il serait intéressant, afin que nous soyons mieux informés, que le recherchiste ou n'importe quel autre service de soutien nous présente, à la prochaine réunion du Comité, un document indiquant les différents organismes gouvernementaux et ministères que le Comité serait le plus susceptible de surveiller les activités. Je pense que cela va nous aider à baliser nos travaux car, je vous l'avoue, j'étais personnellement un peu inquiet d'entendre précédemment des interventions qui semblaient nous inviter à nous préoccuper davantage des droits de la personne à l'étranger qu'au Canada. Je crois savoir qu'il y a déjà un comité qui examine les sujets concernant les Affaires extérieures. Il ne faudrait pas dédoubler des sujets qui font l'objet de délibérations dans d'autres comités.

Personnellement, j'avais compris que le Comité devait prioritairement se pencher sur la condition des personnes handicapées et que l'on devait faire porter notre action au niveau de l'application des chartes et, plus particulièrement, de la Charte canadienne des droits et libertés enchâssée dans la Constitution.

Enfin, et ce n'est pas restrictif ce que je dis, il serait intéressant de baliser le tout au niveau de l'action gouvernementale.

The Chair: I think you are reiterating what I have said, that domestic human rights and the rights of the disabled probably should take priority with this committee.

Having said that, a briefing book, which is at the printers now, will answer all of your questions. You'll get it this week. So let's just leave it at that for now. When you read that, I think a lot of the cobwebs will move away.

Mr. Reed: Madam Chair, just for purposes of information for those of us who are new here, obviously there is a pecking order because of the conflict of hours and times, in that certain calls take precedence over certain others. For instance, I suspect national caucus this morning, had it lasted longer than 11 o'clock, would have taken precedence over this committee.

The Chair: Absolutely.

Mr. Reed: So I think we would perhaps all benefit by knowing where it sits in the pecking order.

The Chair: Each day in your office you will receive a schedule showing the agenda and the times of all the standing committees of the House of Commons. Even if you are not a member of a committee, if there is a topic on its agenda that

[*Traduction*]

La présidente: En effet.

M. Ramsay: D'accord, merci.

Mr. Ménard: I entirely agree with what the previous member has said. I think that in view of the fact that this is a new committee, what would help us define our mandate would be for us to instruct researchers to suggest which government organizations and departments we should monitor most closely.

Regarding human rights, that seems to me to be a concern. When a department is created, it is defined in an enabling legislation. It would be interesting, in order for us to be better informed, to have at the next meeting of the committee, a document prepared by the researcher or any other support service indicating the various governmental organizations and departments whose activities this committee should monitor most closely. I suggest that would help us establish the parameters of our work because I must admit personally I was somewhat concerned when I heard earlier comments that seem to invite us to deal more with human rights abroad than in Canada. I believe that another committee already looks at issues concerning foreign affairs. We should avoid duplicating the work that is already being done in other committees.

Personally, I had understood that this committee was to deal on a priority basis with the status of disabled persons and that we should more specifically deal with the implementation of charters, is particular the Canadian Charter of Rights and Freedoms enshrined in the Constitution.

Finally, and what I am saying is not restrictive, it would be interesting to have some parameters regarding government activities.

La présidente: Il me semble que vous répétez ce que j'ai dit, à savoir que les droits de la personne au Canada et la condition des personnes handicapées devraient être prioritaires au comité.

Cela dit, un document d'information qui est en cours d'impression répondra à toutes vos questions. Vous le recevrez cette semaine. Tenons–nous en donc là pour l'instant. Je pense que ce document dissipera la plupart de vos doutes.

M. Reed: Madame la présidente, à titre d'information, pour la gouverne de ceux d'entre nous qui sommes nouveaux, il y a évidemment un ordre de préséance, étant donné les conflits d'horaire, c'est–à–dire que certaines convocations ont plus de poids que d'autres. Par exemple, je soupçonne que si le caucus national de ce matin s'était prolongé au–delà de 11 heures, il aurait eu priorité sur la réunion de ce comité.

La présidente: Absolument.

M. Reed: Je pense donc qu'il serait avantageux que nous sachions où se situe ce comité dans l'ordre des préséances.

La présidente: Chaque jour, vous recevrez à votre bureau un horaire indiquant l'heure de convocation et l'ordre du jour de tous les comités permanents de la Chambre des communes. Même si vous n'êtes pas membre d'un comité donné, s'il y a

[*Text*]

you are interested in, you have the opportunity to sit in and listen. But the standing committee you are assigned to takes precedence over one you're not assigned to. Even if there is something on that agenda that you are interested in, your responsibility is here.

The only time this committee is adjourned, shall we say, or is set aside, is if there is a vote in the House of Commons, when we will momentarily adjourn the committee, move to the House of Commons, do our voting, and then, if we so agree, come back to this committee.

Ms Phinney: Madam Chair, there is the point that if we cannot come, then we will have to name a substitute. I think each of us will have to name five people as our substitutes, whom we will call if we can't come. So if we can't come to a committee, we can name a substitute.

• 1155

The Clerk: According to Standing Orders, you must designate so many substitutes—I think it's 11 at the moment; they have just changed it—who can substitute for you at a meeting. If we are notified the night before that there's going to be a substitute because someone can't make it, that preson becomes a voting member of the committee.

Mr. McClelland: Madam Chair, if I understand Mr. Reed's question, it's the same question I have. If there's a conflict between this committee meeting and my national caucus meeting—

The Chair: There won't be. All caucuses meet on Wednesday morning. There aren't any scheduled standing committees for Wednesday morning. This morning we had an emergency caucus meeting, which was unusual.

Mr. McClelland: But in a situation where you have an emergency caucus, what takes precedence? This or that?

Ms Phinney: Your leader would make that decision. If he's calling a caucus meeting on Tuesday morning at 11 a.m., he's taking that upon himself to say, okay, nobody goes to any committees.

Mr. McClelland: So if the Prime Minister decides that there's going to be a meeting that conflicts with this, you're going to be at that meeting.

The Chair: I would think so. And I'm sure I would be phoning other members to say that there probably won't be a quorum here that morning as the Liberals are not going to show up.

Mr. McClelland: But it's not necessarily going to be a problem.

The Chair: It's not going to happen; at least not very often.

I think we might be wise to wait. I think a lot of your questions will be answered.

If there are not any other questions, perhaps we could adjourn. If somebody wants to move adjournment, I'd appreciate it.

[*Translation*]

une question à l'ordre du jour qui vous intéresse, vous pouvez y assister. Mais le comité permanent auquel vous êtes assigné a préséance sur les autres. Même s'il y a un sujet à l'ordre du jour d'un autre comité qui vous intéresse particulièrement, vous devez d'abord être ici.

Le seul moment où la séance du comité peut être disons ajournée ou suspendue, c'est lorsqu'il y a un vote à la Chambre des communes; à ce moment–là, nous suspendons les travaux des comités pour quelques instants, le temps d'aller voter à la Chambre des communes et de revenir et reprendre les travaux du comité, si nous nous sommes mis d'accord pour le faire.

Mme Phinney: Madame la présidente, il faut par ailleurs signaler que si nous ne pouvons pas être présents, nous devons nommer un suppléant. Je pense que chacun d'entre nous doit nommer cinq suppléants dont l'un pourra nous remplacer si nous ne pouvons pas être présents.

Le greffier: D'après le Règlement, vous devez désigner un certain nombre de suppléants—je crois qu'il en faut actuellement onze; on vient de changer le nombre—qui peuvent vous remplacer aux réunions. Si l'on est averti la veille au soir qu'un député ne pourra être présent et qu'il sera remplacé par son suppléant, cette personne devient alors membre du comité ayant droit de vote.

M. McClelland: Madame la présidente, si je comprends bien la question de M. Reed, c'est la même question que je voulais poser. En cas de conflit entre une réunion du comité et une réunion de mon caucus national. . .

La présidente: Il n'y en aura pas. Tous les caucus se réunissent le mercredi matin. Aucune séance de comité n'est prévue le mercredi matin. Ce matin, nous avons eu une réunion extraordinaire du caucus, ce qui n'est pas habituel.

M. McClelland: Lorsqu'il y a une telle réunion extraordinaire du caucus, qu'est–ce qui a préséance?

Mme Phinney: C'est à votre chef de prendre cette décision. S'il convoque une réunion du caucus le mardi matin à onze heures, c'est comme s'il décidait qu'aucun de ces députés ne sera présent aux séances des comités.

M. McClelland: Donc, si le premier ministre décide de convoquer une réunion qui entrera en conflit avec notre comité, on assiste à cette réunion.

La présidente: Je le crois. Et je suis certaine que je téléphonerais aux autres membres du comité pour leur dire qu'il n'y aura probablement pas quorum ce matin–là puisque les Libéraux seront absents.

M. McClelland: Mais ce ne sera pas nécessairement un problème.

La présidente: Cela n'arrivera pas; du moins pas souvent.

Je pense qu'il serait préférable d'attendre. Je crois que vous aurez réponse à beaucoup de vos questions.

S'il n'y a pas d'autres questions, nous pourrions mettre fin à la séance. Si quelqu'un veut bien proposer l'ajournement, je lui en serais reconnaissante.

[*Texte*]

Mr. Reed: I so move.

Motion agreed to

The Chair: The meeting stands adjourned until the next call of the chair.

[*Traduction*]

M. Reed: J'en fais la proposition.

La motion est adoptée

La présidente: La séance est levée.

Tuesday, March 8, 1994

Le mardi 8 mars 1994

• 0934

The Chair: I call this meeting to order. We have our quorum. Our quorum is six, and I see we have that, plus me. I guess that gives us seven.

Welcome to our first official meeting of the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons.

You have all received a copy of the agenda. Before I ask for a motion to approve the agenda, I wonder if there is any other business not on here that people wish to raise and that we can add for the end of the meeting under other business.

Could I have a motion to approve the agenda as written?

Mr. McClelland (Edmonton Southwest): So moved.

The Chair: Do we need a seconder for that?

The Clerk of the Committee: No, you don't. You never need a seconder in committee.

La présidente: La séance est ouverte. Nous avons le quorum. Notre quorum est de six députés, et je constate que nous avons ce nombre, plus moi. Je vois que ça fait sept.

Je vous souhaite la bienvenue à la première séance officielle du Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées.

Vous avez tous reçu copie de l'ordre du jour. Avant de demander une motion d'approbation de l'ordre du jour, j'aimerais savoir s'il y a d'autres questions que vous voudriez soulever et dont nous pourrions débattre à la fin de la séance, sous la rubrique «autres travaux».

Est–ce que je peux avoir une motion d'approbation de l'ordre du jour tel qu'il est rédigé?

M. McClelland (Edmonton–Sud–Ouest): J'en propose l'adoption.

La présidente: Faut–il un comotionnaire?

Le greffier du comité: Non, ce n'est pas nécessaire. Vous n'avez jamais besoin de comotionnaire en comité.

• 0935

Motion agreed to

The Chair: First on the agenda is the report of the subcommittee on agenda and procedure. I thought we were calling it a steering committee, but I notice you have subcommittee there.

The steering committee is four persons made up of myself, Ms Phinney from the Liberal Party, Réal Ménard from the Bloc Québécois, and Ian McClelland from the Reform Party.

At our meeting we discussed a number of future agenda items. If we could quickly run through them, one at a time, at the end we will ask for concurrence on them.

First, that the committee usually meet on Tuesday morning at 9:30 a.m. Is that agreed?

Some hon. members: Agreed.

The Chair: That the Minister of Justice be invited to appear on domestic rights following the presentation of the budget.

Some hon. members: Agreed.

The Chair: That Max Yalden, Commissioner of Human Rights, be invited to appear before the committee to discuss domestic human rights. Right now he's preparing his annual report.

La motion est adoptée

La présidente: Le premier article à l'ordre du jour est le rapport du Sous–comité du programme et de la procédure. Je croyais qu'on l'appelait le comité de direction, mais je remarque que c'est un sous–comité.

Le comité de direction se compose de quatre personnes, dont moi–même, M^me^ Phinney, du Parti libéral, Réal Ménard, du Bloc Québécois, et Ian McClelland, du Parti réformiste.

A notre rencontre, nous avons discuté d'un certain nombre de questions qui seront portées à l'ordre du jour. Nous allons les passer brièvement en revue, une à la fois, et nous vous demanderons si vous êtes d'accord à la fin.

Premièrement, qu'en règle générale le comité se réunisse le mardi matin à 9h30. Êtes–vous d'accord?

Des voix: D'accord.

La présidente: Après l'exposé budgétaire, que le ministre de la Justice vienne témoigner sur les droits de la personne au Canada.

Des voix: D'accord.

La présidente: Que Max Yalden, commissaire aux droits de la personne, soit invité pour faire le point sur les droits de la personne au Canada. Il rédige en ce moment son rapport annuel.

[*Text*]

Some hon. members: Agreed.

The Chair: That in the future, independent academic experts in the field of human rights legislation be invited to appear.

Some hon. members: Agreed.

The Chair: That Ed Broadbent, president of the International Centre for Human Rights and Democratic Development, be invited to appear before the committee, and that committee members visit the centre at an appropriate time.

Some hon. members: Agreed.

The Chair: That the whole field of income support for the disabled, including taxation measures, be studied by the committee.

Some hon. members: Agreed.

The Chair: That Mr. Ménard raise the question of AIDS, which is a subject we should study in the future, and I have received a formal letter from Mr. Robinson in that regard.

Some hon. members: Agreed.

The Chair: That the process for the Centennial Flame Research Award be undertaken, and the deadline for submissions be June 1994.

Some hon. members: Agreed.

The Chair: I need a motion of concurrence for the first report of the subcommittee on agenda and procedure.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): I so move.

Motion agreed to

The Chair: If there were other items for future business, recommendations for future business, that you would like the steering committee to discuss, I think now would be an appropriate time if you wish to raise them.

M. Ménard: Tel qu'on en avait discuté, j'aimerais qu'à une prochaine rencontre, une fois qu'on en aura discuté au Comité directeur, on se penche sur la question d'un sous–comité, qui pourrait même être un sous–comité mixte formé de membres de notre Comité et de celui de la santé, pour discuter des questions liées au SIDA.

Bien sûr, nous pourrions étudier la question en lien avec la question de la discrimination et des droits de la personne. On pourrait charger le Comité directeur de formuler une proposition concrète de fonctionnement pour nos prochains travaux afin qu'on puisse envisager la possibilité de s'associer au Comité de la santé.

Je propose donc qu'on donne au Comité directeur le mandat de formuler une proposition précise qu'on nous présentera lors de notre prochaine réunion.

The Chair: Are there any other comments on that? I think that can be discussed at the steering committee. In the last Parliament there was a national strategy on AIDS, and that was through the health committee. So it's a good suggestion.

Are there any other suggestions for future business?

[*Translation*]

Des voix: D'accord.

La présidente: Que, par la suite, des experts indépendants en matière de législation sur les droits de la personne soient invités à témoigner.

Des voix: D'accord.

La présidente: Que Ed Broadbent, président du Centre international pour les droits de la personne et le développement démocratique, vienne témoigner. Les membres du comité visiteront le centre en temps voulu.

Des voix: D'accord.

La présidente: Que le comité étudie tous les aspects du soutien du revenu des handicapés, incluant les mesures fiscales.

Des voix: D'accord.

La présidente: Que M. Ménard soulève la question du sida, que le comité pourrait étudier à l'avenir, et j'ai reçu une lettre officielle de M. Robinson à ce sujet.

Des voix: D'accord.

La présidente: Qu'on appelle les candidatures pour les bourses de recherche de la flamme du centenaire et que le délai se termine en juin 1994.

Des voix: D'accord.

La présidente: J'ai besoin d'une motion d'adoption du premier rapport du Sous–comité du programme et de la procédure.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): J'en fais la proposition.

La motion est adoptée

La présidente: Si vous avez d'autres questions à inscrire à l'ordre du jour, des recommandations en ce sens, dont vous aimeriez saisir le comité de direction, je crois que l'heure est maintenant venue de les soulever.

Mr. Ménard: As we discussed it, I would like that at a future meeting, once we will have debated this at the steering committee, we consider the establishment of a subcommittee, which could even be a joint subcommittee made up of members of our committee and the health committee, in order to discuss the issues connected with AIDS.

Of course, we could examine the issue in the context of discrimination and human rights. We could ask the steering committee to formulate a concrete operating principle for our future business so that we may examine the possibility of linking up with the health committee.

I therefore move that we give the steering committee the mandate to formulate a specific proposal which could be presented at our next meeting.

La présidente: Y a–t–il d'autres observations à ce sujet? Je crois que nous pouvons en discuter au comité de direction. On a proposé une stratégie nationale sur le sida au cours de la dernière législature, initiative qui émanait du Comité de la santé. C'est donc une bonne suggestion.

Avez–vous d'autres suggestions pour les travaux futurs?

[*Texte*]

Having said that, we'll move on to the Centennial flame, item nine. The committee should establish the amount of money—last year it was $1,500 to be awarded to the winner—so that notices can be sent.

This is what I was trying to reach you on this morning, Bill, and couldn't. Can you give us a brief overview of the history behind the Centennial flame? We always collect more than $4,000, do we not?

Mr. Bill Young (Committee Researcher): The Centennial Flame Research Award was established by an act of Parliament, a private member's bill, that was passed in the last Parliament. It's an award given annually to a person with a disability who will prepare a paper on the contribution of a disabled person to public life in Canada.

• 0940

By the act, this committee is responsible for selecting the recipient of the award, and the report prepared by the recipient is tabled with this committee, not for concurrence but for information, and tabled in Parliament.

The amount of money that constitutes the award actually changes annually, because it is determined by the amount of money put in the Centennial flame in front of the Parliament buildings. I believe the comptroller of the House of Commons keeps this money in a segregated fund, so the amount of the award for 1994 will be determined by whatever is in the fund. Last year it was $1,500. I believe the year before it was the same. I think there may be more money in the fund this year.

Usually there is a period of three months between the time the award is announced for the year and applications close. Usually the announcement is made at the end of December. Applications close at the end of March and the name of the recipient is announced during National Access Awareness Week, the week where people across Canada come together to deal with the issues of access for people with disabilities. Because of the election this year and the recall of Parliament, obviously the timing is delayed.

•

I believe National Access Awareness Week overlaps in the last week of May and the first week of June, so one could ask for the applications to be received by that time and then the award be given shortly thereafter.

The Chair: Thank you. I needed an update on that one.

Mr. Wood (Nipissing): I have a question. How well–received was it last year? Do you have any idea how many people participated?

Mr. Young: How many applications were received? The first year there was something like 70. Last year I think there were maybe 40. The first recipient was a woman from the Northwest Territories who did a paper on a woman native leader up there with disabilities. Last year the recipient was Mr. Michael Ho of Calgary.

[*Traduction*]

Cela dit, passons à la bourse de la flamme du centenaire, article 9. Le comité doit fixer le montant du prix—l'an dernier, on a remis 1 500$ au gagnant—pour que l'on puisse publier les avis.

C'est pourquoi j'ai essayé de vous rejoindre ce matin, Bill, mais en vain. Pourriez–vous résumer brièvement pour nous l'histoire de la bourse de la flamme du centenaire? Nous recueillons toujours plus de 4 000$, n'est–ce pas?

M. Bill Young (recherchiste du comité): La bourse de recherche de la flamme du centenaire a été créée par une loi du Parlement; il s'agissait d'un projet de loi d'initiative parlementaire, qui a été adopté au cours de la dernière législature. Une bourse est remise chaque année à une personne handicapée qui rédigera un texte pour faire connaître la participation des personnes handicapées aux affaires publiques canadiennes.

En vertu de la loi, votre comité a la responsabilité de choisir le lauréat de la bourse, et le rapport du lauréat est déposé au comité; il n'est pas adopté, mais soumis à titre informatif, et de là le texte est déposé au Parlement.

En fait, le montant d'argent qui constitue la bourse change chaque année, étant donné que le montant est fonction des dons recueillis dans la fontaine de la flamme du centenaire, qui se trouve devant le Parlement. Je crois que le contrôleur de la Chambre des communes conserve ces dons dans un fonds séparé, si bien que le montant de la bourse pour 1994 sera déterminé par ce qu'on trouvera dans le fonds. L'an dernier, nous avions 1 500$. Je crois que l'année précédente, c'était le même montant. Je crois qu'il y a plus d'argent dans le fonds cette année.

Habituellement, il s'écoule trois mois entre le moment où l'on annonce que la bourse sera remise et le délai pour le dépôt des candidatures. Normalement, l'annonce est faite à la fin de décembre. On a jusqu'à la fin de mars pour poser sa candidature, et le nom du lauréat est annoncé pendant la Semaine nationale pour l'intégration des handicapés, soit la semaine où des gens de tous les coins du Canada se réunissent pour discuter des problèmes d'accès des personnes handicapées. En raison de l'élection qui a eu lieu l'an dernier et du rappel du Parlement, on a évidemment du retard.

Je crois que la Semaine nationale pour l'intégration des handicapés chevauche la dernière semaine de mai et la première semaine de juin; on pourrait donc recevoir les candidatures jusqu'à ce moment, et on pourrait décerner la bourse peu après.

La présidente: Merci. J'avais besoin qu'on me rafraîchisse la mémoire à ce sujet.

M. Wood (Nipissing): J'ai une question. Dans quelle mesure cette initiative a–t–elle été bien reçue l'an dernier? Savez–vous combien de personnes y ont participé?

M. Young: Combien de candidatures nous avons reçues? La première année, il y en avait environ 70. L'an dernier, il y en avait peut–être 40. La première lauréate était une dame des Territoires du Nord–Ouest qui a rédigé un texte sur une dirigeante autochtone de là–bas qui est handicapée. L'an dernier, le lauréat était M. Michael Ho, de Calgary.

[*Text*]

I guess the number of applications varies from year to year. The clerk usually contacts the leading national organizations in the area of disability, and then an ad has run on the parliamentary channel announcing the award. As well, some members have advertised the award in their householders.

Mr. Wood: Is a timeframe involved in when they have to put in their paper, or is it open–ended?

Mr. Young: They have one year from the receipt of the award. I believe the award is paid in two instalments, one when the recipient is chosen and the second when the report is received.

Mr. McClelland: I wonder if the clerk couldn't prepare a camera–ready ad that could be distributed to all members for their householders. We have to be cost–efficient in how we get this information around.

It seems to me that the real value of this award is not the monetary award, but the fact that it is presented to someone and it's a Centennial flame award. I think if people in Canada, as a general rule, knew that all the nickels, dimes, quarters and loonies that were thrown into the Centennial flame actually went to this purpose, it would be something very worthwhile.

Mr. Young: I should add also that some organizations across Canada have taken a considerable interest in this flame. The Canadian Library Association made a donation of a couple of hundred dollars, and then also a couple of members of Parliament with an interest donated certain money that they received from speaking engagements, or something like that.

So it's not all just loonies. It's open to corporations or individuals to make contributions to the fund as well.

M. Godin (Châteauguay): Je suis également d'accord avec mon confrère, mais je voudrais qu'on ajoute un bref historique dans le but d'informer le mieux possible la population de nos comtés sur ce concours.

• 0945

The Chair: I think that's a good point. Ian's suggestion, too, is very good.I believe we did that in the last Parliament in the House.

I asked Bill to give us an update because the clerk has suggested $1,500. There has been $4,300 retrieved from the Centennial flame.

Are we in the habit of giving everything that comes out of that flame to the award winner? Where do other expenses come from?

Mr. Young: For other expenses the individual is responsible for preparing the report. The committee undertakes to make the report available in alternate–format media if required, because according to the guidelines that govern the award, someone could, for example, submit their report on audio tape, which would need transcription into print.

It is for the committee to decide if you want to allocate the full $4,300. In 1993 there was around $2,000 and they decided they would keep $500. The award was set at $1,500 so if there was a shortfall they wouldn't be decreasing the amount the subsequent year. It's entirely up to you people.

[*Translation*]

Je crois que le nombre de candidatures varie d'une année à l'autre. Le greffier communique habituellement avec les grandes organisations nationales de personnes handicapées, et l'on fait paraître une annonce sur le canal parlementaire pour faire connaître la bourse. De même, certains députés font connaître la bourse dans leur circonscription.

M. Wood: Y a–t–il un délai pour la remise du texte, ou peut–on le remettre quand on veut?

M. Young: Le lauréat a une année à compter du moment où il reçoit la bourse. Je crois que la bourse est remise en deux versements, l'un lorsque le lauréat est choisi et l'autre lorsqu'il remet son texte.

M. McClelland: Je me demande si le greffier ne pourrait pas préparer une annonce que tous les députés pourraient faire circuler chez eux. Cette information doit circuler au moindre coût possible.

Je crois pour ma part que la véritable valeur de cette bourse n'est pas le montant lui–même, mais le fait qu'elle est remise à quelqu'un et qu'il s'agit de la bourse de la flamme du centenaire. Il serait très utile à mon avis que tous les Canadiens sachent que toutes les pièces de 5c., de 10c., de 25c. et de 1$ qu'on jette dans la fontaine de la flamme du centenaire sont utilisées pour cette bonne cause.

M. Young: Je dois ajouter que certaines organisations canadiennes s'intéressent vivement à cette bourse. L'Association canadienne des bibliothèques a fait un don de quelques centaines de dollars, et quelques députés qui s'intéressent à cette cause ont également fait don des cachets qu'ils touchent pour les conférences qu'ils prononcent, ou quelque chose de ce genre.

Il ne s'agit donc pas seulement de menue monnaie. Les entreprises ou les particuliers peuvent aussi contribuer au fonds.

M. Godin (Châteauguay): I agree with my colleague, but I would want you to add a brief history in order to give as much information as possible on this competitition to the people of our ridings.

La présidente: Je crois que c'est une bonne idée. La suggestion d'Ian est également très bonne. Je crois que nous avons fait cela au cours de la dernière législature.

J'ai demandé à Bill de faire ce rappel parce que le greffier a proposé la somme de 1 500$. On a recueilli 4 300$ dans la fontaine de la flamme du centenaire.

Est–ce que nous donnons habituellement tout ce que nous trouvons dans la fontaine au lauréat de la bourse? Où prend–on l'argent pour les autres dépenses?

M. Young: Pour les autres dépenses, le lauréat a la responsabilité de rédiger son texte. Le comité entreprend de publier le rapport sur des supports de substitution médiatique, si nécessaire, parce que, selon les lignes directrices régissant la bourse, quelqu'un pourrait, par exemple, soumettre son texte sur bande magnétique, qui devrait ensuite être transcrit pour fin d'impression.

Il appartient au comité de décider s'il veut verser les 4 300$ en entier. En 1993, on avait recueilli environ 2 000$, et le comité avait décidé de conserver 500$. Le montant de la bourse avait été fixé à 1 500$ afin de ne pas diminuer le montant de la bourse l'année suivante si les recettes étaient moindres. Tout dépend de vous.

[*Texte*]

The Chair: So there is a kitty these extra funds come out of.

Mr. Young: Yes, that's my memory.

The Chair: Are there any other questions? Would anyone like to make a motion as to the amount of the award, what it should be? Already $4,300 has been collected.

I apologize that we did not have this information in advance. I was trying to find out.

Mr. McClelland: Madam Chairman, I would move that we maintain the award at $1,500. If there is an excess we can use it in advertising or in expenses incurred by bringing the recipient here to receive the award, to make a bigger splash about it.

The Chair: We have a motion by Mr. McClelland that we maintain the award at $1,500 and the rest be put into an account to cover incidental costs. Is there any other discussion on the motion?

Mr. Ramsay (Crowfoot): I have some concern about this. If we start setting a limit, my concern is that the amount of the award may become a small fraction of what is collected each year. Therefore, are we looking forward to perhaps increasing the size of the award if that occurs? Or would we be looking at perhaps making more than one award per year? Because if it's open to donations from organizations, groups and individuals other than just the coins collected it could result, as the publicity grows on this, in substantially more than the $1,500 plus the cost of administration.

The Chair: Apparently only one award, according to the statute, is made each year. So there will only be one award and it will be made during National Access Awareness Week.

Mr. Ramsay: Then, Madam Chair, would this motion allow for an increase or would it preclude an increase?

The Chair: It could change from year to year. Mr. McClelland has just made a motion for this particular year of $1,500. That would be something that would come before this committee in each particular year.

Mr. Ramsay: Those are my comments, Madam Chair.

The Chair: So you're not making any amendment to the motion at all.

Mr. Ramsay: No.

The Chair: Is there any other discussion on this?

Mr. Reed (Halton—Peel):I had a question, Madam Chair, but it's been answered by the fact that this is done on an ad hoc, annual basis. So what happens this year happens this year.

The Chair: If there are moneys left over in this account are we able to carry that from year to year or does it get lost in a general account?

The Clerk: No, it's definitely carried over, all the funds that are collected.

[*Traduction*]

La présidente: Donc il y a une petite réserve pour les frais supplémentaires.

M. Young: Oui, c'est ce dont je me souviens.

La présidente: Y a–t–il d'autres questions? Quelqu'un veut–il proposer une motion pour fixer le montant de la bourse, ce que ce montant doit être? On a déjà recueilli 4 300$.

C'est ma faute si nous n'avons pas obtenu ces renseignements à l'avance. Je voulais savoir ce qu'il en était.

M. McClelland: Madame la présidente, je propose que nous maintenions le montant de la bourse à 1 500$. S'il y a un excédent, nous pourrons l'utiliser pour la publicité ou pour les dépenses qu'il faudra faire pour que le lauréat vienne chercher son prix, ou pour faire plus d'éclat.

La présidente: Nous avons une motion de M. McClelland, qui propose que nous maintenions le montant de la bourse à 1 500$ et que nous mettions le reste dans un compte afin de couvrir les coûts accessoires. Discussion sur la motion?

M. Ramsay (Crowfoot): J'ai quelques réserves à ce sujet. Si nous fixons une limite, je crains que le montant de la bourse ne devienne qu'une fraction de ce que l'on recueillera chaque année. J'aimerais donc savoir si l'on envisage d'augmenter le montant de la bourse si cela se produit. Ou pourrions–nous décerner plus d'une bourse par année? Parce que si l'on reçoit des dons d'organisations, de groupes et de particuliers, en plus des pièces de monnaie que l'on recueille, l'on pourrait amasser beaucoup plus que les 1 500$, plus les frais d'administration, avec la publicité croissante que l'on fera.

La présidente: En vertu de la loi, on ne verse qu'une bourse par année. Il n'y aura donc qu'une seule bourse, et elle sera versée pendant la Semaine nationale pour l'intégration des handicapés.

M. Ramsay: Alors, madame la présidente, cette motion permettrait–elle d'augmenter le montant de la bourse ou interdirait–elle toute augmentation?

La présidente: Le montant peut changer d'une année à l'autre. M. McClelland vient de proposer une motion pour l'année en cours qui fixe le montant à 1 500$. Le montant sera révisé par le comité chaque année.

M. Ramsay: Je n'ai pas d'autres observations, madame la présidente.

La présidente: Donc vous ne proposez aucun amendement à la motion.

M. Ramsay: Non.

La présidente: D'autres remarques?

M. Reed (Halton—Peel): J'avais une question, madame la présidente, mais on y a répondu en disant qu'on examinerait cela annuellement. Donc, ce qu'on fait cette année, on le fait cette année.

La présidente: S'il reste de l'argent dans ce compte, pouvons–nous le reporter d'une année à l'autre, ou est–ce qu'on le perd dans un compte général?

Le greffier: Non, l'argent est bel et bien reporté; tous les fonds qui sont recueillis.

[*Text*]

The Chair: Okay. I would hate to see it get lost in a general revenue account or something.

Are you in favour of the motion that $1,500 be the amount established for the award winner for this past year?

Motion agreed to

The Chair: Before we move into the business of the day—and we have several people here appearing as witnesses—I would like to introduce Mr. Jun. He is a legal analyst with the Legislative Information Analysis Bureau of the National Assembly Library of Seoul, Korea.

• 0950

Welcome to our committee. I hope you find something you can take back to your committee in Korea. We look forward to having you sit in here today.

We also have two journalism students from Carleton University. They are not too sure what this committee is all about, but they are here and are taking notes back to their journalism class.

I would invite our witnesses to come forward. From the justice department we have Mr. John Scratch, senior general counsel, Human Rights Law; Yves Côté, general counsel, Human Rights Law; and Stephen Sharzer, senior counsel, Human Rights Law. We have lots of lawyers here this morning who will give us lots of good information on human rights.

Mr. John Scratch (Senior General Counsel, Human Rights Law, Department of Justice): Madam Chairman, thank you for the invitation to appear before the committee this morning.

It's my understanding that you want us to give you some background information on Canada's domestic human rights law, and the role of the courts and tribunals in the interpretation of this law. I will begin by explaining who we are and how we fit into the Department of Justice.

We are all members of the human rights law section, which is in the public law sector. The human rights law section was established in 1982, at the time the Canadian Charter of Rights and Freedoms was proclaimed in force. The intention was that it would function as a source of expert advice on the Charter and Canada's other domestic and international human rights laws and obligations.

We are primarily engaged in providing advice to other lawyers from the Department of Justice, located in the various departments and agencies throughout the government, on human rights, the Charter, the Canadian Human Rights Act and our various international human rights obligations. We also provide assistance to lawyers from the Department of Justice appearing in the courts. We do in-depth research on human rights law issues, and we work on amendments to the Canadian Human Rights Act. That's just a brief capsule summary of the sort of work we do.

[*Translation*]

La présidente: Bien. Je ne voudrais pas que cet argent se perde dans le Trésor, ou quelque chose de ce genre.

Êtes-vous en faveur de la motion fixant à 1 500$ la bourse que recevra le lauréat de cette année?

La motion est adoptée

La présidente: Avant que nous passions à l'ordre du jour—et nous allons entendre quelques témoins—j'aimerais vous présenter M. Jun. Il est analyste juridique attaché au Bureau d'analyse de l'information législative de la Bibliothèque de l'Assemblée nationale de la Corée, à Séoul.

Bienvenue à notre comité. J'espère que vous apprendrez ici des choses qui vous serviront en Corée. Nous sommes heureux de vous recevoir aujourd'hui.

Nous avons également deux étudiants en journalisme de l'Université Carleton. Elles ne savent pas trop ce que fait notre comité, mais elles sont ici pour prendre des notes qu'elles utiliseront dans leur cours de journalisme.

J'invite nos témoins à s'avancer. Du ministère de la justice, nous recevons M. John Scratch, avocat général principal, Droits de la personne; Yves Côté, avocat général, Droits de la personne; et Stephen Sharzer, avocat conseil, Droits de la personne. Nous avons beaucoup d'avocats ici ce matin qui nous donneront beaucoup de renseignements sur les droits de la personne.

Me John Scratch (avocat général principal, Droits de la personne, ministère de la Justice): Madame la présidente, nous vous remercions de nous avoir invités à témoigner devant votre comité ce matin.

Je crois savoir que nous sommes ici pour vous expliquer en quoi consiste la législation en matière de droits de la personne au Canada, ainsi que le rôle des tribunaux dans l'interprétation de cette législation. Je vais commencer par vous dire qui nous sommes et ce que nous faisons au ministère de la Justice.

Nous appartenons tous à la Section des droits de la personne, qui se trouve dans le secteur du droit public. La Section des droits de la personne a été fondée en 1982, au moment où la Charte canadienne des droits et libertés est entrée en vigueur. On voulait ainsi créer un groupe d'experts qui donneraient des conseils sur la charte et sur les droits et obligations en matière de droits de la personne au Canada et sur le plan international.

Nous avons surtout pour fonction de conseiller les autres avocats du ministère de la Justice, qui sont en place dans les divers ministères et organismes du gouvernement, sur les droits de la personne, la charte, la Loi canadienne sur les droits de la personne et nos diverses obligations internationales en matière de droits de la personne. Nous conseillons également les avocats du ministère de la Justice qui plaident devant les tribunaux. Nous faisons des recherches en profondeur sur les questions intéressant la législation en matière de droits de la personne, et nous rédigeons des amendements à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Voilà en résumé le travail que nous faisons.

[*Texte*]

Je vais commencer par un survol des principales lois canadiennes dans le domaine des droits de la personne. Je mentionnerai aussi certains aspects internationaux des droits des personnes. Ensuite, maîtres Côté et Sharzer vont vous présenter certains des principaux dossiers dans les domaines de la Charte et de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Feel free to interrupt us at any time. We will try to leave some time for questions, but as I say, if we say something you don't understand, that you would like to have some more information on or that you disagree with, please interrupt us and we can deal with the issues that really interest you.

I am going to first talk about the three principal human rights instruments in Canada—the Charter, the Canadian Bill of Rights and the Canadian Human Rights Act. Although there is considerable overlap between the three, there are also some very important differences.

The Canadian Charter of Rights and Freedoms is part of the Constitution of Canada, and that's one of the important differences between it and the Canadian Bill of Rights and the Canadian Human Rights Act. This is a constitutional document and the rights enshrined therein are part of the Constitution.

The charter was proclaimed in force in 1982, so we have had it for about 12 years—on April 17 it will be 12 years—except for the equality rights in section 15, which came into force three years later, in 1985. I think it's important to remember that the charter is still new. There are many areas where we do not have decisions from the Supreme Court of Canada, where there is no case law to guide us. It makes our job more difficult and more interesting in determining what advice the Government of Canada should get.

• 0955

The charter only applies to the actions of government, and that's something people are sometimes very much confused by. It does not apply to the private sector. It is there to regulate the relations of individuals with their governments, so if you have a problem with your landlord and your landlord is in the private sector, it is the provincial landlord and tenancy act that applies or the provincial or federal human rights legislation, but not the charter.

The operation of the charter can be restricted by invoking section 33. You've probably heard of this. It's a controversial section in the charter, the notwithstanding clause. Governments can declare that laws will operate notwithstanding section 2 and sections 7 to 15 of the charter. In a sense those are the only sections of the charter that can be exempted by the notwithstanding clause.

It is probably an understatement to say that the charter has been responsible for a fundamental change in our legal system. I think a former Justice of the Supreme Court, Madam Justice Wilson, put it best, that prior to 1982 the most important

[*Traduction*]

I will begin by giving you an overview of the main Canadian acts in the field of human rights. I will also mention some international aspects of human rights. After which Mr. Côté and Mr. Sharzer will explain to you some of the main issues regarding the Charter and the Canadian Human Rights Act.

N'hésitez pas à nous interrompre quand vous voulez. Nous tâcherons de vous laisser du temps pour les questions, mais comme je le dis, si nous disons des choses que vous ne comprenez pas, et sur lesquelles vous voudriez plus d'informations ou sur lesquelles vous n'êtes pas d'accord, n'hésitez pas à nous interrompre, et nous pourrons alors parler des questions qui vous intéressent vraiment.

Je parlerai d'abord des trois grands instruments législatifs en matière de droits de la personne au Canada: la charte, la Déclaration canadienne des droits et la Loi canadienne sur les droits de la personne. Même si ces trois lois se rejoignent souvent, elles sont également très différentes à certains égards.

La Charte canadienne des droits et libertés fait partie intégrante de la Constitution du Canada, et c'est ce qui constitue l'une des différences importantes entre la charte et la Déclaration canadienne des droits et la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il s'agit d'un texte constitutionnel, et les droits qui y sont enchâssés font partie de la Constitution.

La charte est entrée en vigueur en 1982; nous l'avons donc depuis environ 12 ans—le 17 avril, ça fera 12 ans—exception faite de l'article 15 sur les droits à l'égalité, qui est entré en vigueur trois ans plus tard, en 1985. Il importe de se rappeler que la charte est encore jeune. Dans bon nombre de domaines, la Cour suprême du Canada n'a encore rendu aucune décision, de sorte qu'il n'y a aucune jurisprudence pour nous guider. Cela rend notre tâche plus difficile, mais aussi plus intéressante, lorsque vient le temps de donner des conseils au gouvernement du Canada.

La charte ne s'applique qu'aux actes du gouvernement; il y a encore beaucoup de confusion à cet égard. Elle ne s'applique pas au secteur privé. Elle régit les relations des particuliers avec les gouvernements. Par conséquent, si vous avez des problèmes avec votre propriétaire et que votre propriétaire n'est pas un gouvernement, c'est la loi provinciale sur les loyers ou les lois fédérales et provinciales sur les droits de la personne qui s'appliquent, et non pas la charte.

On peut limiter l'application de la charte en invoquant l'article 33. Vous en avez probablement déjà entendu parler. Il s'agit de la disposition la plus controversée de la charte, celle qu'on appelle «la clause nonobstant», ou disposition dérogatoire. Les gouvernements peuvent déclarer que leurs lois s'appliquent en dépit de l'article 2 ou des articles 7 à 15 de la charte. Ces dispositions de la charte sont les seules qui peuvent faire l'objet d'une exemption aux termes de la clause dérogatoire.

Le moins qu'on puisse dire, c'est que la charte a modifié de façon fondamentale notre système juridique. L'ancienne juge de la Cour suprême, M^me^ Wilson, a bien résumé cet état de fait lorsqu'elle a dit que, avant 1982, le plus important en droit

[*Text*]

question in constitutional law was which level of government can do a particular act, but after 1982 the question is whether any level of government can do it. The courts, by the charter, have been given the power to measure laws and practices of governments against standards in the charter.

Section 52 of the Constitution clearly provides that it's the supreme law of the land and that any law that is inconsistent with it is of no force and effect. Section 24 of the charter gives Canadians a very broad remedy for breaches of charter rights, and anyone whose charter rights have been infringed upon can apply to a court of competent jurisdiction for an appropriate and just remedy.

How can individuals use the charter? There are two ways. First, you can go to court seeking a declaration that a law or a practice of government is unconstitutional. Second, you can use the charter as a defence in a proceeding before a court or a tribunal. You can use it to attack a law under which you are charged or perhaps a provision of a law being used to deny you a benefit or some other right you think you have. So you claim that you are entitled to a certain right or that no one has the right to force you to retire at age 65. If there is a provision in the law that says all people in this particular industry or sector of government must retire at age 65, you can challenge it. Or if you're before a court charged with a criminal offence, you can challenge the provisions under which you are charged, as many people do.

There are seven categories of substantive rights in the charter. I'll run through them quickly to give you a snapshot of what is there. The first category is the fundamental freedoms, and they're contained in section 2. They are freedoms that Canadians have taken for granted for most of our existence. They include freedom of conscience and religion. Some of the issues that have arisen under this provision are Sunday closing laws and religious instruction in schools.

• 1000

The second one is freedom of thought, belief, opinion, and expression. It has been interpreted very broadly by the courts. In fact, only activity that does not convey a meaning or that conveys a meaning through a violent form of expression has been found not to be included within the protected sphere of conduct. There has been a whole range. In fact, there's been a lot of litigation on freedom of expression. We have issues such as restrictions on advertising for children, for tobacco, and for various professions; laws prohibiting political activities of public servants; obscenity and hate propaganda laws; and rules and laws controlling access to courts or tribunals, or to public property. These have all been challenged under the freedom of expression.

The last two fundamental freedoms are freedom of peaceful assembly and freedom of association. Under freedom of association the main issues that have come up have been the rights of unions to bargain collectively and to strike.

[*Translation*]

constitutionnel, c'était de déterminer quel palier de gouvernement avait compétence, alors que, depuis 1982, on se demande plutôt si les gouvernements, quels qu'ils soient, ont le pouvoir de faire ce qu'ils font. La charte a conféré aux tribunaux le pouvoir d'évaluer les lois et les pratiques gouvernementales en fonction des normes établies par la charte.

L'article 52 de la Loi constitutionnelle stipule clairement que la Constitution est la loi suprême du Canada et que toute loi qui ne lui est pas conforme est inopérante. L'article 24 de la charte donne aux Canadiens des recours très vastes en cas de violation des droits que leur confère la charte; quiconque est victime d'une violation des droits que lui garantit la charte peut s'adresser à un tribunal compétent pour obtenir réparation.

Comment vous, les particuliers, pouvez–vous utiliser la charte? De deux façons. Premièrement, vous pouvez demander à un tribunal de déclarer anticonstitutionnelle une loi ou une pratique gouvernementale. Deuxièmement, vous pouvez invoquer la charte comme moyen de défense dans une procédure judiciaire. Vous pouvez l'invoquer pour vous attaquer à la loi aux termes de laquelle vous êtes accusé ou à une disposition particulière vous privant d'un droit qui, selon vous, vous est garanti. Par exemple, vous pourriez prétendre que vous jouissez d'un droit qui vous permet de refuser de prendre votre retraite à 65 ans. Si une disposition particulière stipule que tous les employés d'un secteur donné du gouvernement ou d'une industrie doivent prendre leur retraite à 65 ans, vous pouvez la contester. Ou encore, si on vous accuse d'avoir commis un crime, vous pouvez contester les dispositions aux termes desquelles ces accusations ont été portées, comme le font beaucoup de gens.

La charte comprend sept catégories de droits. Je vais les passer en revue rapidement pour vous en donner un aperçu. La première catégorie est celle des libertés fondamentales, qui figurent à l'article 2. Ce sont des libertés que la plupart des Canadiens tiennent pour acquis presque tout au long de leur existence. Elles comprennent la liberté de conscience et de religion qu'on a invoquée notamment en ce qui concerne les lois sur la fermeture des commerces le dimanche et l'enseignement religieux dans les écoles.

Elles comprennent aussi la liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, que les tribunaux ont interprétée très librement. En fait, seules les activités ne transmettant aucun message particulier ou transmettant un message par le biais de la violence ne sont pas protégées par cette disposition. Toute une gamme de litiges relatifs à la liberté d'expression ont été portés devant les tribunaux: la publicité s'adressant aux enfants, la publicité sur le tabac et la publicité des diverses professions; les lois interdisant les activités politiques des fonctionnaires; les lois sur la propagande haineuse et l'obscénité, et les lois et règles contrôlant l'accès aux tribunaux et à la propriété publique. Toutes ces questions ont fait l'objet de contestations en vertu de la liberté d'expression.

Les deux dernières libertés fondamentales sont la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association. Dans cette dernière catégorie, on s'est surtout intéressé aux droits des syndicats à la grève et à la négociation collective.

[*Texte*]

The second category of substantive rights is that of the democratic rights, contained in sections 3 to 5. Here you have the right to vote, the right to be qualified as a candidate, and the fact that parliaments and legislatures can have a term of no more than five years, except under certain conditions of emergency, and that they must sit once every year.

Now, some of the issues that have arisen under these particular rights involve electoral boundaries. There was a series of cases a couple of years ago in which mainly provinces had redrawn their electoral maps. They were then challenged by various people claiming that there are too many rural seats or too many urban seats, or that some seats were much bigger than other ones, a whole series of cases, one of which made it to the Supreme Court of Canada.

Another key issue under this area has been voter disqualifications. Can we prohibit judges and mentally handicapped persons from voting? In both cases it was found to be no.

An issue currently before the courts is whether prisoners have the right to vote. The Supreme Court of Canada overturned previous provisions in the Canada Elections Act prohibiting prisoners from voting. They were redrafted in a different form and the issue is back before the courts again right now. Various pieces of provincial legislation dealing with prisoner voting have also been challenged in the courts. Another issue that has come up in connection with the rights here is the right to vote in a referendum.

The third category of rights is that of mobility rights, contained in section 6 of the charter. Citizens of Canada have the right to enter and leave Canada. One of the issues raised here was extradition. Can we extradite a citizen of Canada?

Citizens and permanent residents have the right to move to and take up residence in any province for the purpose of gaining a living. One of the issues here has been interprovincial law firms—the rights of non–residents to associate with residents to earn a livelihood. In the past, various provincial law societies have had rules saying that you couldn't have interprovincial law firms. These provisions were struck down.

The right to move to a province for the purpose of gaining a livelihood can be subjected to certain limits, such as reasonable residency requirements as a qualification for social services, and what they call laws of general application. One of the laws that has been challenged there, for example, is the requirement that lawyers be licensed to practise law in each province, in other words, that you have a knowledge of the laws and practices in that particular province.

Finally, there is an affirmative action provision in section 6. You can have laws that restrict or create a distinction on the basis of province of residence if they have, as their object, the amelioration of conditions of individuals who are socially or economically disadvantaged, providing that the rate of employment in that province is below the rate of employment in Canada.

[*Traduction*]

La deuxième catégorie de droits est celle des droits démocratiques, qui figurent aux articles 3 à 5. Ces dispositions portent sur le droit de vote, l'éligibilité aux élections, le mandat limité à cinq ans de la Chambre des communes et des assemblées législatives, sauf en cas d'urgence, et leur obligation de siéger au moins une fois par année.

On a invoqué ces droits dans différentes causes, notamment en relation avec les limites des circonscriptions électorales. Il y a deux ou trois ans, toute une série d'affaires ont forcé les provinces à redessiner leurs cartes électorales. Les cartes ont été remises en question par certains, qui ont prétendu qu'il y avait trop de circonscriptions rurales ou urbaines, ou que certaines circonscriptions étaient trop grandes; la Cour suprême du Canada a été saisie de certaines de ces causes.

On a aussi, à ce chapitre, traité de la suppression du droit de vote. Pouvons–nous interdire aux juges et aux handicapés mentaux de voter? Dans les deux cas, on a jugé que non.

Actuellement, les tribunaux doivent déterminer si les prisonniers ont le droit de vote. La Cour suprême du Canada a annulé les anciennes dispositions de la Loi électorale du Canada interdisant aux prisonniers de voter. Ces articles ont été libellés différemment, mais font encore une fois l'objet d'une contestation judiciaire. Diverses lois provinciales traitant du droit de vote des prisonniers ont aussi fait l'objet de contestations judiciaires. Les droits démocratiques ont aussi été invoqués à propos du droit de vote à un référendum.

La troisième catégorie de droits est celle des droits de circulation; on les trouve à l'article 6 de la charte. Les citoyens canadiens ont le droit d'entrer au Canada et d'en sortir. On a invoqué ce droit relativement à l'extradition, pour se demander si on pouvait extrader un citoyen canadien.

Les citoyens canadiens et les résidents permanents ont le droit de se déplacer dans tout le pays et d'établir leur résidence dans n'importe quelle province pour gagner leur vie. À ce sujet, on a rendu des décisions sur les droits des cabinets d'avocats interprovinciaux, le droit des non–résidents de s'associer avec des résidents pour gagner leur vie. Par le passé, les règles des barreaux des provinces interdisaient la création de cabinets d'avocats interprovinciaux. Ces règles ont été abrogées.

Le droit de gagner sa vie dans la province de son choix peut être limité, par exemple, par les exigences raisonnables de résidence des services sociaux et par ce qu'on appelle les lois d'application générale. Par exemple, on a contesté la loi qui exige que les avocats détiennent un permis pour exercer dans chaque province ou, en d'autres termes, qu'ils connaissent les lois et les pratiques de chaque province où ils désirent exercer.

Enfin, l'article 6 porte sur les programmes de promotion sociale. Il permet l'adoption de lois créant une distinction fondée sur la province de résidence si ces lois ont pour objet d'améliorer la situation de personnes défavorisées socialement ou économiquement, à condition que le taux d'emploi dans la province soit inférieur à la moyenne nationale.

[*Text*] [*Translation*]

• 1005

In other words, those provinces with a higher than average rate of employment can, provided they're directed at certain categories of people who are socially or economically disadvantaged, create some employment preferences.

The fourth category of substantive rights is what is called the legal rights. They're contained in sections 7 to 14 of the charter. They include a whole range of rights. I'm not going to outline them specifically. I'll just touch on a few.

These are, in section 7, the right to life, liberty, and security of the person; in section 8, the right to protection against unreasonable search and seizure; in section 10, certain rights are outlined for persons arrested or detained, such as the right to retain and instruct counsel; and in section 11, certain rights are outlined for those charged with an offence, such as the right to be tried within a reasonable time.

Some of you may remember reading in the paper about a decision of the Supreme Court of Canada on this issue two or three years ago, and the fact that a number of charges were thrown out of court because it was held that the trials weren't conducted within a reasonable time.

Also included in section 11 is the right to be presumed innocent until proven guilty in a fair and public hearing by an impartial and independent tribunal.

This category of rights is really too large to get into the whole range of issues, but maybe I could just touch on some of those that have arisen under section 7. Section 7 is sometimes referred to as one of the two sections in the charter really open–ended, as the terms are very broad—life, liberty, and security of the person. It also may be that section 7 includes rights that, while touched on by other sections of the charter, are not necessarily included there. In other words, it's more like a residual section.

Some of the issues that have arisen under section 7 are Canada's abortion laws, drug testing laws, a recent challenge to the Criminal Code provision on assisted suicide and restrictions on the practice of medicine. The right of refugee claimants for an oral hearing was the subject of one of the first cases that arose under this particular provision, as was the degree of intent required for various offences, either in the Criminal Code or in some of our administrative laws.

The fifth category encompasses the equality rights in section 15. Section 15 guarantees equality before and under the law and equal protection and equal benefit of the law, without discrimination, on a number of grounds listed in the charter. Subsection 15.(2) provides for affirmative action programs that have as their object the amelioration of conditions of disadvantaged individuals or groups.

There are a number of things to remember about section 15 that are not necessarily apparent from just reading the section. First, the list of prohibited grounds is not exhaustive. The Supreme Court of Canada has said there can be other analogous grounds that are included in this section.

En d'autres termes, les provinces dont le taux d'emploi est supérieur à la moyenne peuvent donner la préférence d'emploi à certains groupes à condition que ces groupes soient défavorisés économiquement ou socialement.

La quatrième catégorie de droits est celle des garanties juridiques. On les trouve aux articles 7 à 14 de la charte, et ils comprennent toute une gamme de droits. Je ne vous les décrirai pas en détail; je me contenterai d'en mentionner quelques–uns.

À l'article 7 figure le droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne; à l'article 8, le droit à la protection contre les fouilles, les perquisitions ou les saisies abusives; l'article 10 précise les droits des personnes arrêtées ou détenues, tel que le droit d'avoir recours à un avocat; l'article 11 décrit les droits des inculpés, notamment le droit d'être jugé dans un délai raisonnable.

À ce sujet, la Cour suprême a rendu il y a deux ou trois ans une décision dont on a beaucoup parlé dans les journaux parce qu'elle a eu pour conséquence l'annulation de nombreux procès qui n'avaient pas eu lieu dans un délai raisonnable.

L'article 11 comprend aussi le droit de tout inculpé d'être présumé innocent tant qu'il n'est pas déclaré coupable par un tribunal indépendant et impartial à l'issue d'un procès public et équitable.

Cette catégorie de droits a donné lieu à toute une gamme de causes, mais je me contenterai d'en mentionner quelques–unes où on a invoqué l'article 7. On parle parfois de l'article 7 comme de l'une des deux dispositions de la charte qui sont le plus vastes, puisqu'elle garantit le droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne. On peut aussi dire que l'article 7 comprend des droits qui, bien que d'autres articles en glissent quelques mots, ne sont pas explicitement inclus dans la charte. Autrement dit, c'est un article résiduel.

Parmi les questions ayant été soulevées relativement à l'article 7 se trouvent l'avortement, le dépistage antidrogue, ainsi que la disposition du Code criminel sur le suicide assisté et les limites imposées à la pratique de la médecine. Le droit des revendicateurs du statut de réfugié à une audience était l'objet de l'une des premières causes auxquelles cet article a donné lieu, tout comme l'intention coupable nécessaire pour la commission de différentes infractions prévues par le Code criminel ou par certaines de nos lois administratives.

La cinquième catégorie englobe les droits à l'égalité que prévoit l'article 15. L'article 15 garantit l'égalité devant la loi et le droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, et ce, indépendamment de toute discrimination pour les motifs énumérés dans la charte. Le paragraphe 15.(2) autorise les programmes de promotion sociale destinés à améliorer les conditions de vie des groupes ou des personnes défavorisés.

Au sujet de l'article 15, on doit cependant se rappeler certaines choses qui ne sont pas évidentes lorsqu'on le lit. Premièrement, la liste des motifs de discrimination interdits n'est pas exhaustive. La Cour suprême du Canada a déclaré que d'autres motifs semblables pouvaient être inclus dans cette disposition.

[*Texte*]

In fact, the first case that came to the Supreme Court of Canada under section 15 involved a claim of discrimination on the grounds of citizenship. It involved a lawyer from British Columbia who couldn't become a member of the British Columbia Bar because he wasn't a Canadian citizen. Citizenship is not one of the grounds listed in section 15 of the charter. In their very first decision on this, the Supreme Court said there can be other grounds, other grounds which are analogous to those set out there.

The Ontario Court of Appeal in a well-known decision has held also that sexual orientation is one of the grounds included within section 15 of the charter.

Another thing the Supreme Court has said is that treating people differently is not necessarily discrimination, that there must be something else, something such as stereotyping, prejudice, or a disadvantage. The courts have said what they will look to is to remedy or prevent discrimination against groups that historically have suffered.

• 1010

A final thing one must remember about section 15 is that not only do you have to look at the law, you also have to look at the effect of the law. In fact, on the face of it the law may appear to be quite neutral, but the effect will not be. That, too, can amount to discrimination for the purposes of section 15.

As you can see, section 15 is probably one of the most complicated sections of the charter, one of the most difficult to apply, and if I may say so, perhaps one of the most difficult sections to give legal advice on.

There have not been a lot of decisions from the Supreme Court of Canada, and that's one of the areas in which I think we are still waiting for judicial direction.

The sixth category of substantive rights is the official language rights, contained in sections 16 to 22 of the charter. They include the fact that English and French are the official languages of Canada and New Brunswick; the fact that the statutes, records, and journals of Parliament and the Legislature of New Brunswick must be printed and published in both languages; the right to use English and French in the courts established by Parliament and the courts established by New Brunswick; and the right to communicate in either official language with any central office of a federal institution or, where there is significant demand or because of the nature of the office, the right to receive services in both languages from other federal offices.

The seventh and last category is the minority language education rights contained in section 23, which sets out the criteria for minority language education and the conditions for their application. A number of cases have arisen in the provinces concerning the application of this right or the determination of the level of control of parents over their children attending particular educational institutions.

All of these rights contained in the seven categories are subject to section 1. What section 1 of the charter says is that all the rights guaranteed in the charter are subject to reasonable limitations prescribed by law and demonstrably justifiable in a free and democratic society.

[*Traduction*]

En fait, la première affaire dont a été saisie la Cour suprême du Canada aux termes de l'article 15 portait sur un cas de discrimination pour motif de citoyenneté. Il s'agissait d'un avocat de la Colombie-Britannique qui ne pouvait devenir membre du barreau de cette province parce qu'il n'était pas citoyen canadien. Or, la citoyenneté ne figure pas parmi les motifs énumérés à l'article 15 de la charte. Dans sa toute première décision à cet égard, la Cour suprême a jugé que cette disposition pouvait comprendre d'autres motifs semblables qui n'y étaient pas précisés.

Par ailleurs, la Cour d'appel de l'Ontario, dans une décision bien connue, a jugé que l'orientation sexuelle faisait partie des motifs prévus à l'article 15 de la charte.

Dans le même ordre d'idées la Cour suprême a cependant déclaré que le fait de traiter des gens différemment n'équivaut pas nécessairement à de la discrimination; d'autres facteurs doivent être présents, tel qu'un stéréotype, un préjugé ou un désavantage. Les tribunaux ont précisé qu'ils tenteront de remédier à la discrimination ou de la prévenir lorsqu'elle touche des groupes qui en ont plus particulièrement souffert au cours de l'histoire.

Enfin, toujours en ce qui concerne l'article 15, il faut se rappeler qu'on doit examiner non seulement la loi, mais aussi ses effets. En fait, une loi peut à première vue sembler tout à fait neutre, mais ses effets ne le seront peut-être pas, et cela peut aussi constituer une forme de discrimination aux termes de l'article 15.

Comme vous le voyez, cette disposition est probablement l'une des plus complexes de la charte et l'une des plus difficiles à appliquer. J'irais même jusqu'à dire que c'est au sujet de cet article qu'il est le plus difficile de donner des conseils.

La Cour suprême du Canada n'a pas encore rendu beaucoup de décisions dans ce domaine où nous attendons encore une orientation judiciaire.

Dans la sixième catégorie figure les droits linguistiques conférés par les articles 16 à 22 de la charte. Cela comprend le fait que l'anglais et le français sont les langues officielles du Canada et du Nouveau-Brunswick; le fait que les lois, les archives, les comptes rendus et les procès-verbaux du Parlement et de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick doivent être imprimés et publiés dans les deux langues; le droit d'employer le français ou l'anglais devant les tribunaux établis par le Parlement et le Nouveau-Brunswick; le droit de communiquer dans l'une ou l'autre langue officielle avec l'administration centrale de toute institution fédérale ou, là où la demande est importante, ou en raison de la vocation du bureau, le droit de recevoir des services dans les deux langues officielles dans d'autres bureaux fédéraux.

La septième et dernière catégorie est celle des droits à l'instruction dans la langue de la minorité prévus à l'article 23, lequel établit les critères de l'instruction dans la langue de la minorité et les conditions dans lesquelles s'appliquent ces critères. Les tribunaux des provinces ont été saisis de plusieurs causes concernant l'exercice de ce droit ou le niveau de contrôle des parents sur leurs enfants qui fréquentent certains établissements d'enseignement.

Les droits de ces sept catégories sont assujettis à l'article 1. L'article 1 de la charte stipule que tous les droits garantis par la charte peuvent faire l'objet de limites raisonnables prévues par une loi et pouvant se justifier dans une société libre et démocratique.

[*Text*]

So I have the right to freedom of expression, subject to reasonable limits as set out in section 1. One always has to remember that, that you have certain rights but that they can be subject to reasonable limitations.

It's in section 1 that the courts really balance the interests of the individual with the interests of society—individual versus collective rights. Here the courts look at the purpose and objectives of the law and the impact of a law on individuals in society.

Some of the limits on individual rights that have been upheld under section 1 are random spot checks for drinking drivers, in some cases and for some institutions mandatory retirement, and hate propaganda laws.

That's a very brief snapshot of the Charter. I should point out one other aspect of this, too. Under the provisions of the Department of Justice Act and the Statutory Instruments Act, the Minister of Justice must examine all government bills introduced into the House of Commons and all regulations to determine whether they are inconsistent with the charter. It is a duty he has. If they are not consistent, he must table a certificate in the House of Commons.

There has never been a certificate tabled in the House of Commons. We hope that's because of vigilance on the part of all of us and the good sense of people who are making decisions about which laws shall go forward, but it is an important responsibility of the Minister of Justice and of the officials who advise him.

I'll just go on to the other two principal domestic human rights instruments. I'm not going—

Mr. McClelland: Could we interrupt for the questions before you get to the end?

A few months ago I was asked to take part in a panel discussion on human rights. It was my first time, so I thought I would get some background information on human rights. I found I had difficulty determining where priorities—if there were priorities—had precedence, whether they were in the charter, the bill or the Canadian Human Rights Act. I wondered how they fit in provincially, municipally and so on.

• 1015

There is such a multiplicity of jurisdictions in the Canadian Human Rights Act that nobody really knows where the rights start, where they end or what rights there are. It's very complex and complicated. Why can't we have a much more clearly defined omnibus act that says these are our rights?

For instance, right now in Alberta we have a situation where there is some pressure to do away with the province's human rights commission because we have a federal human rights commission doing essentially the same job. Should we have two bodies doing essentially the same job?

[*Translation*]

Par conséquent, je jouis de la liberté d'expression, mais dans les limites raisonnables fixées par l'article 1. On doit se rappeler que nous jouissons tous de droits, mais que ces droits peuvent faire l'objet de limites raisonnables.

C'est grâce à l'article 1 que les tribunaux peuvent assurer l'équilibre entre les intérêts des personnes et ceux de la société—les droits individuels et les droits collectifs. Les tribunaux doivent examiner les objectifs d'une loi et ses conséquences pour les membres de la société.

Parmi les limites imposées aux droits individuels aux termes de l'article 1 figurent les vérifications au hasard, dans certains cas, dans le cadre de la lutte contre la conduite en état d'ébriété, la retraite obligatoire dans certaines institutions et les lois sur la propagande haineuse.

C'était là un bref aperçu du contenu de la charte. J'aimerais cependant maintenant souligner un autre aspect. Conformément à la Loi sur le ministère de la Justice et à la Loi sur les textes réglementaires, le ministre de la Justice doit étudier tous les projets de loi du gouvernement déposés à la Chambre ainsi que tous les règlements afin de déterminer s'ils sont conformes à la charte. C'est un de ses devoirs. Si ces textes ne respectent pas la charte, ils doivent être accompagnés de certificats au moment de leur dépôt à la Chambre des communes.

Aucun certificat n'a encore été déposé à la Chambre des communes. Nous osons croire que c'est en raison de la vigilance dont nous avons tous fait preuve et du jugement de ceux qui choisissent les lois qui sont déposées. C'est une responsabilité très importante pour le ministre de la Justice et les fonctionnaires qui le conseillent.

J'aimerais maintenant vous parler des deux autres textes réglementaires portant sur les droits de la personne au Canada. Je n'ai pas l'intention. . .

M. McClelland: Pouvons–nous vous interrompre pour poser des questions?

Il y a quelques mois, on m'a demandé de participer à une table ronde sur les droits de la personne. Comme c'était ma première expérience dans ce domaine, j'ai cru pouvoir obtenir des informations sur les droits de la personne. Il m'a été difficile de déterminer l'ordre de priorité—dans la mesure où la chose existe—des divers textes, qu'il s'agisse de la charte, de la déclaration ou de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Je m'interrogeais également sur leur application à l'échelle provinciale, municipale, etc.

La Loi canadienne sur les droits de la personne touche tellement de compétences que personne ne sait vraiment quelles sont au juste les limites des divers droits et quels sont au juste ces droits. Il s'agit d'une question extrêmement complexe. Pourquoi n'aurions–nous pas une loi omnibus où tous nos droits seraient définis d'une façon beaucoup plus claire?

Je vous dirai, à titre d'exemple, que des pressions s'exercent actuellement en Alberta pour faire disparaître la commission provinciale des droits de la personne, étant donné qu'une commission fédérale des droits de la personne assume essentiellement les mêmes fonctions. Nous faut–il deux organismes pour faire à peu près la même chose?

[*Texte*]

The other question I would bring to table is this. In everything you've said, rights accrue to citizens. In Canada we have given rights to landed immigrants or to refugees. Do rights accrue to human beings or do they accrue to citizens?

Mr. Scratch: I'll answer your last question first because, in a sense, it's simpler.

If you look at the charter, you will find that certain provisions apply to citizens. They have the right to vote and the right to enter and leave Canada. The right to move to a province to work applies to both citizens and landed immigrants. In other provisions you'll find the use of the term ''everyone'' or ''every individual''.

Certainly one of the very early decisions of the Supreme Court of Canada dealt with a refugee claimant who said he had a right to an oral hearing for a determination of his claim. The Supreme Court of Canada held that, yes, he was a person who was in Canada and therefore could use section 7 of the charter to, in fact, assert this right.

With respect to the charter, there are differences. Some provisions only apply to citizens. Other provisions apply to anybody else who is physically present in Canada.

Mr. McClelland: The late, lamented American criminal who entered Canada as a fugitive claimed all sorts of Canadian rights available under our Charter of Rights. This was clearly in violation of the intent of Canadians to provide this comfort to people. Yet he was able to use our laws against us in a manner that was not, I'm sure, envisioned by any citizen.

Where do the rights of Canadians have precedence over the rights of an individual in that case? Clearly that wasn't the intent of the law.

Mr. Scratch: I think the Supreme Court said that it was, in a sense, the intent of that law. A number of provisions of the charter apply to anyone physically present in Canada.

In the particular case to which you're referring, when the Government of Canada took steps to extradite him back to the United States under the provisions of our extradition treaty, he did use the charter to challenge it. You're right. He went to the Supreme Court of Canada, which finally rendered a decision on this particular point.

Having rendered that decision, the Supreme Court of Canada settled a great deal of the law in this area. Other people who followed him did not go up to the Supreme Court of Canada on that point. One decision can solve many issues in this particular area. He was extradited.

Mr. McClelland: Yes. It was done at great expense and with great delay and there was a clear violation.

I guess this is the difference between case law and what's happened with the charter, versus common law where the decision would have been made by government or by Parliament.

[*Traduction*]

J'aimerais également soulever une autre question. Selon votre exposé, les droits reviennent aux citoyens. Au Canada, nous avons accordé des droits aux immigrants reçus ou aux réfugiés. Les droits reviennent–ils aux personnes ou aux citoyens?

Me Scratch: Je répondrai tout d'abord à votre dernière question, puisque, d'une certaine façon, elle est plus simple.

En prenant connaissance de la charte, vous constaterez que certaines dispositions s'appliquent aux citoyens. Ces derniers ont le droit de voter et le droit d'entrer au Canada et d'en sortir. Le droit de se déplacer vers une province pour travailler s'applique aussi bien aux citoyens qu'aux immigrants reçus. Dans d'autres dispositions, comme vous le constaterez, on emploie les expressions «chacun» ou «toute personne».

L'une des toutes premières décisions de la Cour suprême visait un revendicateur du statut de réfugié qui prétendait avoir droit à une audience portant sur sa demande. La Cour suprême a soutenu que, puisque cette personne vivait effectivement au Canada, elle pouvait se prévaloir de l'article 7 de la charte pour faire valoir ce droit.

Dans le cas de la charte, certaines dispositions ne s'appliquent qu'aux citoyens. D'autres s'appliquent à toute personne présente au Canada.

M. McClelland: Qu'en est–il maintenant de ce criminel américain, dont le décès nous a tant attristés, qui était entré au Canada comme fugitif en prétendant pouvoir bénéficier de toutes sortes de droits canadiens en vertu de notre charte des droits? Il s'agissait clairement de prétentions qui allaient à l'encontre de l'intention des Canadiens, qui avaient voulu accorder une certaine protection aux personnes. Pourtant, cet homme a été en mesure d'exploiter nos lois à notre désavantage, d'une manière qui, j'en suis convaincu, ne correspondait aux souhaits d'aucun citoyen.

Dans quels cas les droits des Canadiens sont–ils donc prépondérants par rapport à ceux d'un individu? Dans un cas comme celui–là, il est clair que l'esprit de la loi n'était pas respecté.

Me Scratch: Je crois que la Cour suprême a déclaré que cela correspondait, d'une certaine manière, à l'esprit de la loi. Un certain nombre de dispositions de la charte s'appliquent à toute personne présente au Canada.

Dans le cas précis dont vous parlez, lorsque le gouvernement canadien a pris des mesures d'extradition vers les États–Unis en se fondant sur les dispositions de notre traité d'extradition, la personne a effectivement contesté la mesure en s'appuyant sur la charte. Vous avez raison. L'individu a saisi la Cour suprême de la question, et cette dernière a finalement rendu une décision.

Ce faisant, la Cour suprême du Canada a réglé un grand nombre de problèmes d'ordre juridique dans ce domaine. D'autres qui l'ont suivi n'ont pas porté leur cause devant la Cour suprême du Canada à cet égard. Un seul jugement peut résoudre un grand nombre de questions. L'individu a finalement été extradé.

M. McClelland: En effet. La chose a coûté très cher et a pris beaucoup de temps, et il s'agissait clairement d'une violation de l'intention du législateur.

Je suppose qu'il s'agit du genre d'exemple qui permet de distinguer le droit jurisprudentiel et les conséquences de l'adoption de la charte du «common law», selon lequel la décision aurait été prise par le gouvernement ou le Parlement.

[*Text*]

Mr. Scratch: I'll get back to your first question.

The Chair: Are you finished?

Mr. McClelland: Yes.

The Chair: I should have established a time limit for questions and answers at the outset. In previous committees we did establish a 10–minute limit on the first round, which I think is pretty long. Maybe we should establish that at 7 minutes and the second round at 5 minutes, if that's agreeable with the committee. If that's the case, your 7 minutes are up. Was your answer completed, Mr. Scratch?

• 1020

Mr. Scratch: I dealt with his first question. Perhaps later on we can deal with this. I think I will cover your first question in part when I talk about the Canadian—

The Chair: All right. Mr. Ménard of the Bloc Québécois has a question.

M. Ménard: Merci, madame la présidente. Je suis très favorablement impressionné par votre connaissance de la Charte. J'aurais aimé que l'on puisse en discuter quelques minutes; vous avez parlé de l'article 15 qui pourrait peut–être implicitement ou indirectement offrir une protection concernant les discriminations possibles sur la base de l'orientation sexuelle.

Au Québec, il y a une campagne qui est menée depuis le Sommet de la justice convoqué par le ministre Rémillard, qui était à l'époque le ministre responsable de la justice au Québec. Beaucoup de groupes se sont mobilisés pour voir comment est–ce qu'on pourrait apporter une protection additionnelle, protection évidemment contre d'éventuelles discriminations sur la base de l'orientation sexuelle et une protection qui pourrait éventuellement mener jusqu'à la reconnaissance des conjoints de mêmes sexes.

Au cours de ces travaux du Sommet de la justice, qui a été très, très important au Québec, on en est venu un petit peu à la conclusion que l'article 15 n'offrait pas de protection adéquate.

En tant que Comité, quelles sont les voies que vous pensez être à notre disposition pour essayer d'amener le législateur à revoir cette question–là, et ultimement, à arriver à une reconnaissance des conjoints de mêmes sexes?

Mr. Scratch: There are two things that I can mention here. First, the issue of the scope of protection against discrimination on the grounds of sexual orientation and what it means for same sex couples in terms of benefits for them—this issue is before the courts in a number of cases, and I think Mr. Côté will talk briefly about that.

Second, I think it is one of the most important issues facing the Minister of Justice in terms of amendments to the Canadian Human Rights Act, and it is an issue that he currently has under study. I am sure that occasions will arise in the future for you to discuss this with him. As I say, it is a difficult issue and a controversial issue, but it is one of the most pressing and important issues with respect to section 15 of the charter.

[*Translation*]

Me Scratch: Je vais revenir à votre première question.

La présidente: Avez–vous terminé?

M. McClelland: Oui.

La présidente: J'aurais dû limiter la durée des questions et des réponses dès le départ. Lors de réunions précédentes, nous avions prévu une limite de 10 minutes pour le premier tour, ce que je trouve plutôt long. Nous devrions peut–être prévoir sept minutes, puis cinq minutes pour le deuxième tour, si le comité est d'accord. Si tel est le cas, vos sept minutes sont écoulées. Aviez–vous terminé votre réponse, monsieur Scratch?

Me Scratch: J'ai répondu à sa première question. Nous pourrons peut–être revenir là–dessus plus tard. Je crois que je vais aborder en partie votre première question lorsque je parlerai de. . .

La présidente: D'accord. M. Ménard, du Bloc Québécois, a une question à poser.

Mr. Ménard: Thank you, madam Chair. I am quite favourably impressed by your knowledge of the Charter. I would have liked to discuss it for a few minutes. You mentioned section 15, which could implicitly or indirectly provide protection in the event of discrimination on grounds of sexual orientation.

In Québec, a campaign has been under way in this respect following the Justice Summit convened by Minister Rémillard, who was at the time the Minister responsible for Justice in Québec. Many groups have mobilized in an attempt to find ways of providing additional protection, protection intended of course to counter discrimination based on sexual orientation and which could eventually lead to the recognition of same sex spouses.

The Justice Summit was an event of great significance in Québec. Over the course of its proceedings, people gradually realized that section 15 did not provide adequate protection.

What then are the means at our disposal, as a committee, to attempt to bring lawmakers to examine this issue once again and, ultimately, to bring about as a result the recognition of same sex couples?

Me Scratch: Je suis en mesure de faire deux observations à cet égard. Tout d'abord, il faut dire que cette question de la portée de la protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et de ce que cela représente pour les conjoints de même sexe en termes d'avantages est actuellement soumise à l'attention des tribunaux dans un certain nombre de causes. Je crois que M. Côté vous en parlera brièvement.

En deuxième lieu, je crois qu'il s'agit de l'une des questions les plus importantes dont soit saisi le ministre de la Justice pour ce qui est de modifications éventuelles à la Loi canadienne sur les droits de la personne, et le ministre l'étudie effectivement à l'heure actuelle. Je suis convaincu que vous aurez l'occasion d'en discuter avec lui dans l'avenir. La question est épineuse et controversée. Cependant, par rapport à l'article 15 de la charte, elle est des plus urgentes et des plus importantes.

[*Texte*]

M. Ménard: Mais madame la présidente, on ne se trompe pas en disant que l'article 15, en l'état actuel de la jurisprudence, n'offre pas de protection satisfaisante pour les gens qui appartiennent à une minorité sexuelle. On ne se trompe pas en disant qu'à l'instant où on se parle, quant à l'interprétation qu'on peut en faire, il y a encore des gens dans la société canadienne qui peuvent être victimes de discrimination. Et la Charte n'offre pas de protection adéquate. On peut partir de cette prémisse-là.

Me Yves Côté (avocat général, Droits de la personne): Monsieur Ménard, vous avez utilisé le mot suffisant; on peut y voir là une forme de jugement de valeur. Quelqu'un regarde ça, et dit moi je ne suis pas satisfait de ce qui se passe.

Évidemment, ce n'est pas mon rôle de me prononcer sur ces questions-là. La seule chose que je veux vous dire, et ce que je dirai dans un instant, c'est qu'il y a encore actuellement devant les tribunaux canadiens, à travers le pays et à tous les niveaux de cour, les cours provinciales, les cours supérieures, la Cour fédérale, un tas de dossiers. Et je vais vous en donner trois ou quatre dans deux minutes, qui vont vous montrer combien, en fait, l'état du droit à ce moment-ci est tout à fait incertain et non déterminé.

Dans un sens, on pourrait peut-être avoir raison de dire que la protection n'est pas adéquate, mais je pense qu'il est important de garder à l'esprit le fait que les tribunaux n'ont certainement pas dit leur dernier mot là-dessus. La Cour suprême ne s'est pas encore prononcée une seule fois dans une affaire d'orientation sexuelle. Il y en a une qui est devant elle actuellement, et j'en parlerai dans un instant.

Pour les groupes qui sont particulièrement intéressés à cette question-là, la lumière est au bout du tunnel. Et peut-être qu'éventuellement les tribunaux vont résoudre, d'une façon qui leur est favorable, certaines des questions que vous soulevez.

M. Ménard: Merci.

The Chair: Thank you very much. Are there any questions from the government members before we move on?

• 1025

Mr. Reed: I want to make a couple of comments vis-à-vis the opening statement. One was the statement that we all have equal benefit of the law and we all have remedy before the courts. The truth is that in practice we don't have, because of the simple matter of the cost of seeking that remedy.

An individual really does not have the wherewithal to carry a case or a position to the Supreme Court, and it's a fact of life. So when we talk about equality before the charter, it really must be tempered by the fact that it just is not accomplished in every case.

The other is more in the nature of a question, and that has to do with the element of affirmative action. Perhaps it's an unanswerable question, and that is, when does affirmative action, when it's carried out, become discrimination?

The Chair: Thank you, Mr. Reed.

Mr. Stephen Sharzer (Senior Counsel, Human Rights Law, Department of Justice): Perhaps I can try to address that a bit.

[*Traduction*]

Mr. Ménard: Nevertheless, madam Chair, one would certainly not be mistaken in saying that section 15, as case law now stands, does not provide adequate protection for people who are part of a sexual minority. One would not be mistaken to say that, as we now speak, given the interpretations which are possible, there are still people in Canadian society who could be the victims of discrimination. And the Charter does not offer adequate protection. That would be a valid premise.

Mr. Yves Côté (General Counsel, Human Rights Law): Mr. Ménard, in the word adequate which you have used, there is a form of value judgment. Someone may see that and say: I am not satisfied with what is going on.

I am obviously not here to express my considered opinion on such issues. What I would like to say, and what I am about to say in a minute, is that there are still numerous cases before the courts in Canada, throughout the country and at all levels: provincial courts, superior courts, the Federal Court, etc. I will refer to three or four of them within a few minutes, and this will show you to what extent the law is presently in a state of flux and highly uncertain.

In a sense, one might perhaps be justified to say that protection is not adequate, but I feel that it is important to bear in mind that the courts have not given us their last word on this issue. The Supreme Court has not yet rendered a single decision in a sexual orientation case. One such case is before that court at the present time, and I will say something about it in a minute.

Groups who are particularly interested in this issue should know that there is light at the end of the tunnel. And perhaps the courts will eventually resolve to their advantage some of those issues which you have raised.

Mr. Ménard: Thank you.

La présidente: Je vous remercie beaucoup. Avons-nous des questions des ministériels avant de poursuivre?

M. Reed: J'aurais quelques commentaires à formuler au sujet de la déclaration préliminaire. Il a été dit notamment que nous sommes tous égaux devant la loi et que nous avons tous la possibilité d'un recours devant les tribunaux. Il faut pourtant reconnaître que tel n'est pas le cas en pratique, tout simplement à cause de ce qu'il en coûte pour exercer ce recours.

Les gens n'ont pas vraiment les moyens de faire valoir leur cause ou leur point de vue devant la Cour suprême. Telle est la réalité. Ainsi, lorsque nous parlons d'égalité par rapport à la charte, il faut vraiment nuancer, en tenant compte du fait que ce n'est pas ce qui se passe dans tous les cas.

Comme deuxième observation, j'ai plutôt une question qui porte sur l'action positive, et je ne suis même pas certain qu'il soit possible d'y répondre. À quel moment une mesure d'action positive devient-elle discriminatoire?

La présidente: Merci, monsieur Reed.

Me Stephen Sharzer (avocat conseil, Droits de la personne, ministère de la Justice): Permettez-moi de tenter de vous répondre.

[*Text*]

There have not been very many cases dealing with that question in Canada; many more in the United States. I think there is, however, one case from out west that suggests that in certain cases affirmative action, if carried too far, can be discrimination, can be a violation of section 15 of the charter.

I think it's a question of ensuring that the program is designed to respond to the particular problem. If you look at subsection 15(2), the program must be designed to ameliorate conditions of social or economic disadvantage. So it's a question of making sure that the program does respond and it doesn't overreach, and so on. In those circumstances, it might find itself in violation of section 15 of the charter. It's not a question that's come up much in the case law.

The Chair: Thank you very much, Mr. Reed. You really touched on a good question there, because in the previous Parliament we had a program that was called the Court Challenges Program, which really did cover those people who were not covered under the Charter of Rights. I think probably the present government is looking at ways of reinstating that program. We likely will be dealing with it at this committee level again.

Mr. Ramsay: I'd like to express some concerns that I've picked up over the last number of years. Those are simply that Parliament is no longer the supreme lawmaker in this country. The supreme lawmakers are the appointed members of the Supreme Court of Canada, who have never gone through any public forum to determine qualifications or attitudes, and through the interpretation of the law or the charter they determine the intent. It's they who determine the intent, and their decisions have not been—and I'm picking up a little bit on what Ian MacCelland pointed out—in harmony with the vast majority of the people in this country.

In the cases that he referred to, that situation in Calgary where an individual came into this country and found haven here, rhat's not in the best interests of this country according to the vast majority of the people who've expressed their opinion on it.

Therefore, the problem that a lot of people are having with the charter is that it has been created by the politicians, but from thence on the interpretation by the Supreme Court of Canada, non–elected people, has really set the law, created the law. As you mentioned, the Minister of Justice must now review all the bills that go through Parliament in order to determine whether or not they are consistent or inconsistent with the charter, and not only that, but with the interpretation rendered by the nine members who have been appointed by a past Prime Minister.

So there's a great degree of concern, Madam Chair, that's being expressed across this country about this particular issue. I want to go on record as bringing that concern to this committee.

The Chair: Thank you. Could the chair follow on what Mr. Ramsay has just said, and maybe you could respond to this further.

[*Translation*]

Il y a eu peu d'affaires portant sur cette question au Canada; il y en a eu beaucoup plus aux États–Unis. Il semble toutefois, d'après une affaire entendue dans l'Ouest, que, dans certains cas, l'action positive, poussée trop loin, peut constituer une forme de discrimination qui viole l'article 15 de la charte.

Tout programme en ce sens, finalement, doit être conçu de manière à régler un problème donné. Selon le libellé du paragraphe 15(2), le programme doit être destiné à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés sur les plans économique ou social. Il s'agit donc de faire en sorte que le programme corresponde au problème, sans débordement, etc. Autrement, le problème pourrait constituer une violation de l'article 15 de la charte. Il s'agit d'une question qui n'est pas fréquente en droit jurisprudentiel.

La présidente: Je vous remercie beaucoup, monsieur Reed. La question que vous abordez est fort intéressante. En effet, à l'époque de la législature précédente, il existait un programme appelé le Programme de contestation judiciaire. Il visait les gens qui n'étaient pas protégés par la charte des droits. Le gouvernement actuel étudie probablement tous les moyens de rétablir ce programme. Notre comité aura vraisemblablement l'occasion d'aborder à nouveau cette question.

M. Ramsay: Je tiens à vous faire part de certaines inquiétudes qui se sont faites de plus en plus tenaces chez moi au cours des dernières années. Essentiellement, il s'agit du fait que le Parlement n'est plus l'autorité législative suprême au Canada. Ce sont plutôt les juges nommés de la Cour suprême du Canada qui représentent cette autorité législative suprême, eux qui n'ont jamais eu à soumettre leurs compétences ou leurs attitudes à l'évaluation du public. Ce sont leurs interprétations de la loi ou de la charte qui en déterminent l'esprit. Ce sont eux qui déterminent l'intention du législateur, et les décisions qu'ils ont rendues n'ont pas correspondu—et ici je reprends un peu ce que Ian McClelland a signalé—à l'idée que se font de la loi la très grande majorité des Canadiens.

Il a parlé de ce cas, à Calgary, d'un individu qui est entré au Canada et qui y a trouvé refuge. Or, voilà une situation qui ne sert pas les intérêts du Canada selon la très grande majorité de ceux qui ont dit ce qu'ils en pensaient.

Par conséquent, de nombreuses personnes ont de la difficulté à accepter que la charte conçue par des hommes politiques soit par la suite interprétée par la Cour suprême du Canada, par des personnes qui ne sont pas élues, mais qui, en définitive, prennent des décisions qui ont force de loi. Comme vous l'avez signalé, le ministre de la Justice doit maintenant revoir tous les projets de loi adoptés par le Parlement pour déterminer s'ils sont conformes ou non à la charte et, qui plus est, à l'interprétation donnée par les neuf juges qui ont été nommés par un ancien premier ministre.

Voilà donc, madame la présidente, une situation qui inquiète beaucoup les Canadiens d'un bout à l'autre du pays. Je tenais absolument à en saisir le comité.

La présidente: Je vous remercie. J'aimerais faire un commentaire à la suite de ce que vient de dire M. Ramsay, et, ensuite, vous pourriez donner votre réponse.

[*Texte*] [*Traduction*]

• 1030

That has in fact been created by our Charter of Rights and Freedoms in 1982, in my understanding of it. We like to pattern ourselves after Westminster, but really this has changed, and I want you to tell me if I am right or wrong on this. It has made us differ from what they do in Westminster. We used to go through Parliament and the Senate had the final say. In Westminster I believe they still have the House of Lords as the final say, where we now have our Supreme Court. Am I correct or wrong on that assumption?

Cet état de fait découle de notre Charte des droits et libertés de 1982, d'après ce que je comprends. Nous aimons nous inspirer du Parlement de Westminster, mais maintenant les choses ont changé, et j'aimerais connaître votre opinion à propos de ce que j'ai dit à ce sujet. Nous ne suivons plus maintenant la tradition de Westminster. Auparavant, nous passions par le Parlement, et le Sénat avait le dernier mot. À Westminster, je crois que c'est encore la Chambre des lords qui a le dernier mot. Ici, par contre, c'est notre Cour suprême. Ai–je raison ou tort de le supposer?

Mr. Scratch: If I could perhaps just address both your points, certainly there is quite a vigorous debate now on the effect of the charter on the authority of Parliament. There are certainly some who would say that in fact power has shifted from Parliament to the courts, because in effect, as I said earlier, our laws and practices are now measurable against certain standards that are in the charter. The United Kingdom does not have a constitutionally entrenched, if you want, Charter of Rights or Bill of Rights. Our neighbours to the south have one. Some accuse the charter of Americanizing Canadian society.

Me Scratch: Je commenterai vos deux interventions en disant qu'un débat plutôt vigoureux a cours en ce moment au sujet de l'effet de la charte sur les pouvoirs du Parlement. Il y en a certainement qui diraient que nous avons assisté à un déplacement de pouvoir du Parlement vers les tribunaux, puisque, en effet, comme je l'ai dit plus tôt, nos lois et nos pratiques se mesurent désormais à l'aune de certaines normes qui font partie de la charte. Au Royaume–Uni, la charte des droits, ou «Bill of Rights», n'est pas constitutionnalisée. C'est le cas, par contre, chez nos voisins du Sud. Selon certains, la charte aurait pour effet d'américaniser la société canadienne.

I guess I have two things to say. I certainly don't have a complete answer to this, and there are strongly held opinions on both sides. Some of them were expressed when in fact members of the House of Commons, the Senate, and provincial legislatures were debating whether or not we ought to have a charter at all. Certainly the decision was made by politicians in fact to adopt the charter and to give the courts this power. Now, I think the courts have become increasingly aware of the problems created by the charter and of the problems in the relationship between courts and parliaments in the legislatures. I think if you look at some of the jurisprudence, especially now in section 1, the court is really trying very hard in fact to determine what is properly theirs to decide and what is properly Parliament's to decide.

J'aurais deux observations à faire à cet égard. Je n'ai certainement pas de réponse exhaustive à offrir. Dans ce débat, les opinions sont tranchées de part et d'autre. Certaines d'entre elles ont d'ailleurs été exprimées lorsque la Chambre des communes, le Sénat et les assemblées législatives provinciales ont débattu de l'opportunité d'une charte des droits. Il est certain que les hommes politiques ont effectivement décidé d'adopter la charte et de conférer des pouvoirs aux tribunaux. À l'heure actuelle, je crois que les tribunaux sont devenus de plus en plus conscients des problèmes que soulève la charte, notamment pour ce qui est du rapport entre les tribunaux et les parlements. Si vous prenez connaissance de la jurisprudence, notamment celle qui porte sur l'article 1, vous serez en mesure de constater que les tribunaux s'efforcent effectivement de déterminer quelles sont les décisions qui relèvent d'eux et quelles sont celles qui relèvent du Parlement.

But there is a fundamental dilemma in all of this. The purpose of entrenching fundamental human rights in a constitution is, of course, to give protection to minorities, to give protection to groups that it is felt will not be protected if they are simply left to Parliament. Again, you may agree or disagree with that, but that is usually the motivation behind this.

Cependant, un dilemme fondamental sous–tend toute cette question. Si on constitutionnalise les droits de la personne, c'est évidemment pour protéger les minorités, pour assurer la protection de groupes qui, estime–t–on, ne seraient pas suffisamment protégés si on confiait leur sort au Parlement. On peut accepter ou non cette optique, mais c'est habituellement la raison qui explique la protection constitutionnelle.

I think in truth what one has to do is to strike a balance, and I personally think that is what the courts are really attempting to do now.

Ce qu'il faut, à mon avis, c'est un juste équilibre, et c'est vers quoi s'acheminent actuellement les tribunaux, à mon humble avis.

I said that the charter was very young, and it is very young. Many of the issues have not come before the Supreme Court, and I think they are increasingly grappling with this very fundamental point of principle, and that is what is the balance between the two.

J'ai dit que la charte était très jeune, et, effectivement, elle l'est. Bon nombre de questions n'ont pas encore été soumises à la Cour suprême, et il me semble que, de plus en plus, les juges de cette cour s'attaquent à cette question de principe tout à fait fondamentale, qui est celle du juste équilibre entre les deux.

Mr. Ramsay: I will just conclude on this.

M. Ramsay: Je terminerai sur ce qui suit.

[*Text*]

There is no question in the minds of hundreds and thousands of Canadians, many of whom I have talked to and whose comments I've read in articles and letters, that the Supreme Court has captured the agenda. That agenda is not in harmony with the basic common law that Canadians developed this country on and that Canadian society has developed upon. When individual criminals from other countries can find haven here and can find the protection of the interpretation of the law created by the elected representatives of the people, then that is not really representing the people.

In other words, the point I am making is that the Supreme Court of Canada is rendering decisions that are not in harmony with the intent of that law according to the wishes of the people. So we may get to the point where there will be pressure built up to amend the Constitution, amend some articles of the Charter of Rights and Freedoms. But as of today, I can certainly go on record and advise this standing committee that there is a great concern and a growing concern as we move further and further into the interpretive intent of the Charter of Rights and Freedoms.

[*Translation*]

Il est tout à fait clair pour des centaines et des milliers de Canadiens, auxquels j'ai parlé dans bien des cas et dont j'ai lu les articles et les lettres, que la Cour suprême occupe le terrain législatif, ce qui ne correspond pas aux principes fondamentaux du «common law» qui ont inspiré les Canadiens et qui constituent l'assise de notre société. Si un criminel étranger peut trouver refuge ici et bénéficier de la protection que lui accorde l'interprétation d'une loi qui émane des représentants élus de la population, alors ces derniers ne représentent pas vraiment la population.

Autrement dit, ce que je prétends, c'est que la Cour suprême du Canada rend des jugements qui ne sont pas conformes à l'esprit de la loi, selon la volonté populaire. L'insatisfaction atteindra peut–être un point tel qu'il faudra songer sérieusement à modifier la Constitution ou à modifier certains articles de la Charte des droits et libertés. Pour le moment, je tiens certainement à faire savoir aux membres du comité permanent que l'inquiétude est vive et grandissante dans la population à mesure que se succèdent les interprétations de la Charte des droits et libertés.

• 1035

The Chair: Thank you. I think we can see the length and breadth of what this committee is going to have to deal with in the months to come. Surely we will be looking at the question of whether human rights are being violated because of this interpretation of the law. That's where we'll be coming from.

Mr. Telegdi (Waterloo): Madam Chair, just following up on what Mr. Ramsay said, I am not sure if it's totally fair to leave the impression that raising the basic issue under the charter, as it applied to that notorious criminal you referred to, is any longer possible. We were told that it has evolved so you could not have another individual of that type coming in and making extensive use of the law, if you will, to go to the Supreme Court.

So there was a fundamental question being settled within the context of the charter. I guess when you are dealing with the role of the courts and the role of Parliament, you just have to look at the history of this country. I am sure everyone of us would agree the internment of the Japanese in the Second World War was wrong. I don't think anybody would defend that position. But the fact of the matter is Parliament allowed that to happen.

If you were to look at discriminations of that type, surely, the basic fundamental human rights of the individual are meant to address them. Then, yes, you have to have something that cries out against them. My community, which has a very heavy German descent on the Kitchener side, used to be called Berlin. Because of the war, Canadian citizens of German descent were at the time very much discriminated against. The name of Berlin was changed to Kitchener.

So I think you really have to look at the broader scope of that issue you referred to. Maybe the witnesses can tell us how that has evolved, because I don't think it does us any good to hark back on that one particular case where there was a perception problem, in essence.

La présidente: Merci. Je crois que nous pouvons mesurer toute l'ampleur de la tâche qui attend le comité au cours des prochains mois. Nous allons certainement étudier dans quelle mesure l'interprétation de la loi entraîne des violations des droits de la personne. C'est dans cette optique que nous entreprenons notre démarche.

M. Telegdi (Waterloo): Madame la présidente, pour faire suite aux propos de M. Ramsay, je ne suis pas convaincu qu'il convient de donner l'impression qu'il n'est plus possible d'invoquer la charte au sujet d'un cas comme celui du criminel bien connu dont nous avons parlé. Selon ce qu'on nous a dit, il ne serait plus possible qu'un autre individu de ce genre vienne exploiter largement la loi à son avantage pour porter sa cause devant la Cour suprême.

Un jugement relatif à la charte a donc permis de régler une question de fond. Lorsqu'il est question des rôles respectifs des tribunaux et du Parlement, il me semble que l'histoire du Canada peut nous éclairer. Je suis convaincu que tous seraient d'accord pour dire que l'internement de Japonais durant la Seconde Guerre mondiale n'aurait pas dû avoir lieu. Personne ne défendrait l'opinion contraire, selon moi. Pourtant, le Parlement a permis que cela arrive.

C'est justement de ce genre de cas de discrimination que les droits fondamentaux de la personne nous protègent. Dans de telles situations, il faut absolument des dispositions contraires efficaces. Ma localité, qui compte une importante population d'ascendance allemande du côté de Kitchener, s'appelait autrefois Berlin. Or, à l'époque de la guerre, les citoyens canadiens d'ascendence allemande faisaient l'objet d'une forte discrimination, et c'est à ce moment–là que Berlin est devenue Kitchener.

Il faut donc considérer la question dans une perspective globale. Les témoins pourraient peut–être nous parler dans cette optique. D'après moi, en effet, il ne sert pas à grand–chose de revenir sur un cas particulier, où le problème en était essentiellement un de perception.

[*Texte*]

The Minister of Justice talked about the reality versus perception, the reality being conveyed by the transcripts in the court and the perception being created by the media. Perhaps the witnesses can refer to how that has been limited now and how that does not continue. I think that's important.

The Chair: Thank you, Mr. Telegdi.

If there's a response to that, please give it, bearing in mind the clock is ticking and we would like the rest of your presentation.

Mr. Côté: The clock is ticking, so I will try to do it as fast as possible.

The Chair: Maybe you can include your comments in the—

Mr. Côté: Yes. I'll try to offer some explanation for a couple of things here.

I think it's important for the members of this committee to bear in mind that since 1982 the Supreme Court of Canada has struck down two pieces of federal legislation enacted after the charter had come in.

Sure, there are a number of pieces of legislation that were passed before that were challenged, and they were struck down, because at the time they were passed nobody knew that a charter would come out and therefore perhaps not as much care was taken in drafting them. The long and short of it is that right now, in the first 14 years, we have two, or three at the maximum, pieces of federal legislation that have been struck down that were passed after 1982.

The other point that I think is very important here is that, as John said a moment ago, the charter is very new in Canada. The Supreme Court was given a brand new role by it and it's been, in a way, perhaps, struggling with it. At first, some people might say that the Supreme Court was quite liberal, but now, in the last couple of years, I think you can sense that, in a way, the court is more sensitive to the very issue you raised, that Parliament is there to decide on some fundamental issues.

Perhaps the most recent example of this is Rodriguez. If I have time, I will go into it in a moment. But the Supreme Court, in the majority reason written by Sopinka, said in an issue like this, where ethics are involved, where the Canadian population has not made up its mind as to whether it should go this way or that way, it is not for the court to make a decision. We have to defer to the elected representatives of the people and let them decide what is best in the circumstances.

• 1040

This is but one example, I would say, of a court becoming perhaps more sensitive, more attuned to the very issue you have raised.

Also, by way of a very last comment, I think it's important—this was true in Rodriguez, but it's also true generally in criminal law—that in September the Supreme Court handed down four major decisions in criminal law. I

[*Traduction*]

Le ministre de la Justice a opposé réalité et perception: la réalité que reflètent les procès-verbaux du tribunal et la perception créée par les médias. Les témoins peuvent-ils nous dire en quoi ce dernier phénomène a été circonscrit? Cet aspect me semble important.

La présidente: Je vous remercie, monsieur Telegdi.

Si réponse il y a, veuillez la donner, tout en retenant que le temps file et que nous voulons bénéficier du reste de votre exposé.

Me Côté: Le temps file en effet, et je vais donc m'efforcer de faire vite.

La présidente: Vous pourriez peut-être intégrer vos commentaires à. . .

Me Côté: En effet, je vais m'efforcer de couvrir un certain nombre de sujets du même coup.

Je crois qu'il est important que les membres du comité retiennent que, depuis 1982, la Cour suprême du Canada a annulé deux mesures législatives fédérales adoptées après l'entrée en vigueur de la charte.

Évidemment, un certain nombre de mesures adoptées antérieurement ont été contestées et annulées, étant donné que, au moment de leur adoption, personne ne prévoyait l'adoption d'une charte et qu'elles n'ont donc peut-être pas été rédigées avec tout le soin voulu. Mais, en fin de compte, au cours des 14 premières années, deux mesures législatives fédérales adoptées après 1982, ou trois au maximum, ont été annulées.

L'autre aspect qui me semble important, c'est que, comme l'a dit John tout à l'heure, la charte canadienne est très nouvelle. Son entrée en vigueur a donné à la Cour suprême un rôle tout à fait nouveau, qu'elle n'a peut-être pas tout à fait maîtrisé encore, dans une certaine mesure. Certains pourraient dire que, au début, la Cour suprême a été passablement libérale. Par contre, depuis quelques années, nous sommes en mesure de constater, je le crois, que la cour est beaucoup mieux sensibilisée à la question que vous avez soulevée, à savoir que le rôle du Parlement consiste à prendre des décisions sur certaines questions fondamentales.

L'exemple le plus récent de ce que j'avance est celui de l'affaire Rodriguez, dont je parlerai plus tard si j'en ai le temps. La Cour suprême, dans un jugement majoritaire énoncé par le juge Sopinka, a déclaré qu'il ne lui revenait pas de prendre une décision au sujet d'une question de ce genre, une question d'éthique au sujet de laquelle la population canadienne n'a pas encore pris une position claire et nette. Nous devons dans ces cas nous en remettre aux représentants élus de la population et leur laisser le soin de décider ce qu'il convient de faire dans les circonstances.

Ce n'est qu'un exemple parmi tant d'autres, je dirais, de la plus grande sensibilité de cette cour à ce genre de question.

En guise de dernier commentaire, je rappellerais l'importance—pour l'affaire Rodriguez, mais aussi pour le droit criminel en général—des quatre décisions majeures rendues par la Cour suprême en septembre. Je n'entrerai pas dans les

[*Text*]

won't go into the details because it's very complex. But I think most people would say the court moved a bit away from its earlier enthusiasm for intervention, if you will, and recognized that in certain areas they will accept the judgment calls made by elected people perhaps more than they would have been inclined to do at first.

In short, we're coming and going on this. Now perhaps the court is going in the other direction and recognizing more the role you as elected representatives have to play.

The Chair: Thank you.

Mr. Scratch: I will very briefly conclude so I can leave a bit of time for my colleagues to talk about some important cases, although they have touched on some already.

I'm not going to talk about the Canadian bill of rights, so I'll pass right now to the Canadian Human Rights Act. I'd like to make a few comments about the structure of this act and perhaps attempt here to address your first question.

The Canadian Human Rights Act was enacted in 1977. The act prohibits discrimination on the basis of a number of specific grounds of discrimination. It prohibits discrimination in two basic areas. First of all, employment, and that includes equal pay for work of equal value, and the provision of goods and services.

The act also prohibits the communication of hate messages by telephone. It covers only businesses coming under federal jurisdiction. Our rule of thumb is that about 11% of employees in Canada come under federal jurisdiction. The other 89% fall under provincial jurisdiction.

Employers coming under federal jurisdiction include the federal government, the federal crown corporations and federally regulated businesses such as banks, airlines and railway companies. Most businesses providing goods and services come under provincial jurisdiction.

There is an overlap to some extent between the Canadian Human Rights Act and the charter. The first overlap is only with respect to government. In other words, the charter applies only to the actions of government. The Canadian Human Rights Act applies both to the actions of government and the private sector under federal regulation. So the Canadian Human Rights Act, providing protection against discrimination, applies both to governments and the private sector that comes under federal regulation. That's an important difference here.

As I say, there is overlap. If you have a complaint of discrimination with respect to the government, in many instances you can choose whether you would proceed under the charter or you would proceed with a complaint under the Canadian Human Rights Act.

One of the members raised the question of the cost of a charter action. If your complaint comes under the Canadian Human Rights Act, of course the cost is considerably less to you because in many instances the commission itself carries your case.

[*Translation*]

détails, car c'est très complexe. Je crois que la majorité des spécialistes les ont interprétées comme une modération de l'enthousiasme initial de la cour pour l'interventionnisme, si on veut, et l'admission que désormais, dans certains domaines, elle respectera plus volontiers les jugements portés par les élus qu'elle ne le faisait auparavant.

En bref, nous vivons une certaine évolution. La cour semble prête à donner plus de poids à la volonté des élus.

La présidente: Merci.

Me Scratch: Je vais conclure très brièvement afin de laisser un peu de temps à mes collègues pour qu'ils vous parlent de certaines affaires importantes, bien qu'ils aient déjà fait allusion à certaines.

Je n'ai pas l'intention de vous parler de la Déclaration canadienne des droits; je passe donc directement à la Loi canadienne sur les droits de la personne. J'aimerais faire quelques commentaires sur la structure de cette loi et essayer peut–être en même temps de répondre à votre première question.

La Loi canadienne sur les droits de la personne a été promulguée en 1977. La loi interdit la discrimination fondée sur un certain nombre de motifs précis. Elle interdit la discrimination dans deux domaines fondamentaux. Premièrement, dans le domaine de l'emploi, et cela inclut la parité salariale et la prestation de biens et de services.

La loi interdit également la propagande haineuse par voie téléphonique. Elle ne couvre que les entreprises relevant de la compétence fédérale. En gros, environ 11 p. 100 des employés canadiens relèvent de la compétence fédérale. Les 89 p. 100 restants relèvent de la compétence provinciale.

Les employeurs relevant de la compétence fédérale incluent le gouvernement fédéral, les sociétés de la Couronne fédérales et les entreprises réglementées par le gouvernement fédéral, comme par exemple les banques, les compagnies aériennes et les compagnies ferroviaires. Le majorité des entreprises qui offrent des biens et des services relèvent de la compétence provinciale.

Dans une certaine mesure il y a chevauchement entre la Loi sur les droits de la personne et la charte. Le premier chevauchement ne concerne que le gouvernement. En d'autres termes, la charte ne s'applique qu'aux actes du gouvernement. La Loi sur les droits de la personne s'applique tant aux actes du gouvernement qu'à ceux du secteur privé réglementé par le gouvernement fédéral. La Loi sur les droits de la personne, qui offre donc sa protection contre la discrimination, s'applique tant aux gouvernements qu'au secteur privé réglementé par le gouvernement fédéral. C'est une différence importante.

Comme je viens de le dire, il y a chevauchement. Si vous avez à vous plaindre de discrimination et que cela concerne le gouvernement, vous avez presque toujours le choix entre deux procédures: la charte ou la Loi sur les droits de la personne.

L'un de vous a demandé combien coûtait un recours à la charte. Invoquer la Loi sur les droits de la personne coûte évidemment beaucoup moins cher, car très souvent c'est la commission qui prend l'affaire en charge.

[*Texte*]

I'll touch briefly on enforcement mechanisms and procedures. The Canadian Human Rights Commission is constituted as the enforcement agency and the commission is independent of government.

We get many calls in our offices, first of all confusing us with the human rights commission. We explain we're not. Then they may say, "this is what the commission has done to me; what can you do about it?" and our answer is nothing. The commission is independent of government.

The Minister of Justice does not have the power to phone up the Canadian Human Rights Commission and tell them what they must do. A human rights tribunal under the Canadian Human Rights Act decides independently. They do not take direction from the Minister of Justice.

• 1045

If an individual feels he or she has been discriminated against, they can file a complaint with the commission. A commission officer will investigate the complaint and then report to the commissioners. The commission can dismiss the complaint, appoint a conciliator or send it to a tribunal to be adjudicated.

The tribunal is an independent body, as I have explained. Once a tribunal has been appointed to hear a complaint, the commission may appear before it to represent the public interest. Usually the commission's views and the complainant's views coincide, and the commission will carry the complaint before the tribunal.

The tribunal holds a public hearing, and if it upholds the complaint, it can order a range of remedies. Decisions of human rights tribunals can be reviewed in the Federal Court of Canada, trial division. From there, there is an appeal to the Federal Court of Canada, appeal division and then to the Supreme Court of Canada.

Now, what is the role of the Minister of Justice with respect to the Canadian Human Rights Act and the Canadian Human Rights Commission? He has basically two roles with respect to the act. First of all, he has policy responsibility for the act. He is responsible for bringing forward amendments to the act and regulations under the act. Since 1986 there has been an ongoing review of the act and much pressure to amend it.

The Minister of Justice is also responsible for making recommendations for appointments to the Canadian Human Rights Commission and the tribunal power. The commission's annual reports are filed with Parliament via the Minister of Justice, but in practice, the minister and the Department of Justice have an arm's length relationship with the commission. We guide ourselves by the principle that the commission is independent and administers the act independently of government.

That's all I'm going to say on the basic structure. In the short time we have left, I'm going to turn to Yves Côté and Stephen Sharzer and ask them to touch—and it will be very briefly—on some important issues before courts and tribunals.

[*Traduction*]

Permettez–moi de vous dire quelques mots sur les mécanismes et les procédures. La Commission canadienne des droits de la personne est le gendarme de la loi, et elle est indépendante du gouvernement.

Nous recevons de nombreux appels où, pour commencer, on nous confond avec la Commission des droits de la personne. Nous expliquons que nous ne sommes pas la commission. Certains ajoutent alors: «voici ce que la commission m'a fait. Que pouvez–vous y faire?». Nous répondons invariablement: rien. La commission est indépendante du gouvernement.

Le ministre de la Justice n'a pas le pouvoir de téléphoner à la Commission des droits de la personne et de lui dicter son action. Les tribunaux établis par la Loi sur les droits de la personne prennent leurs décisions en toute indépendance. Ils ne sont pas aux ordres du ministre de la Justice.

Toute personne s'estimant victime de discrimination peut porter plainte auprès de la commission. Le dossier est confié à un agent qui fait une enquête et qui fait un rapport aux commissaires. La commission peut rejeter la plainte, nommer un conciliateur ou confier le dossier à l'arbitrage d'un tribunal.

Le tribunal, comme je l'ai expliqué, est une instance indépendante. Une fois qu'un tribunal a été nommé pour entendre une plainte, la commission peut comparaître pour représenter l'intérêt public. Généralement, l'avis de la commission et celui du plaignant ou de la plaignante coïncident, et la commission transmet la plainte au tribunal.

Le tribunal tient une audience publique, et s'il donne raison au plaignant ou à la plaignante, il peut ordonner toute une série de remèdes. Les décisions des tribunaux des droits de la personne peuvent être examinées par la Section de première instance de la Cour fédérale du Canada. L'étape suivante est l'appel devant la Division d'appel de la Cour fédérale du Canada, puis, pour finir, la Cour suprême du Canada.

Maintenant, quel est le rôle du ministre de la Justice à l'égard de la Loi sur les droits de la personne et de la Commission des droits de la personne? À l'égard de la loi, il a, en gros, deux rôles à jouer. Premièrement, il a la responsabilité politique de la loi. Il a la responsabilité de proposer des amendements à la loi et aux règlements de la loi. Depuis 1986 la loi fait l'objet d'un examen continu et de nombreuses pressions visant à la modifier.

Le ministre de la Justice a également la responsabilité de recommander des nominations à la Commission des droits de la personne et de faire des recommandations sur les pouvoirs des tribunaux. Les rapports annuels de la commission sont déposés au Parlement par le ministre de la Justice, mais, dans la pratique, les relations entre le ministre et le ministère de la Justice et la commission sont des relations d'indépendance. Nos actions sont guidées par le principe que la commission est indépendante et applique la loi indépendamment du gouvernement.

C'est tout ce que j'avais à vous dire sur la structure fondamentale. Pour le peu de temps qui nous reste, j'aimerais donner la parole à Yves Côté et à Stephen Sharzer pour qu'ils vous parlent—très brièvement—de certaines questions importantes dont sont saisis les tribunaux.

[*Text*]

I'll turn to *Maître* Côté first.

Me Côté: J'avais prévu avoir un peu plus de temps, car j'avais toutes sortes de choses à vous dire. Je vais devoir laisser tomber peut–être des choses qui auraient été d'un intérêt quand même assez considérable pour vous. Je vais tenter de m'en tenir aux deux ou trois questions qui sont les plus importantes.

Alors que mon collègue maître Scratch vous a dressé une espèce de toile de fond, un aperçu général de ce que sont les grands principes, les grandes règles, je vais tenter de ramener, si vous voulez, ces dispositions–là sur le plan tout à fait pratique, un peu pour vous donner une idée du genre de litiges qui sont actuellement pendant devant les tribunaux canadiens et qui impliquent le gouvernement fédéral.

En premier lieu, peut–être que je pourrais vous dire un mot de ce qu'on pourrait appeler les programmes de prestations sociales. Il y a deux causes ici que j'aimerais mentionner et il y en a une, monsieur Ménard, que vous allez trouver intéressante, c'est la deuxième.

La première c'est une cause qui s'appelle Granek et Taylor. C'est une cause où l'enjeu pour le gouvernement est très significatif en un sens. On a parlé de peut–être une augmentation du coût du programme de la sécurité de la vieillesse, qui pourrait être de l'ordre de 1,5 à 3 milliards de dollars par année. Ça, c'est en présumant que les demanderesses obtiennent absolument tout ce qu'elles recherchent, et il est très peu probable qu'elles puissent l'obtenir.

Mais, en deux mots, les faits dans cette affaire–là sont les suivants: le programme de la sécurité de la vieillesse comporte certains volets. En vertu de l'un de ces volets–là, les conjoints survivants, donc les personnes veuves, peuvent toucher une prestation de sécurité de la vieillesse avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans dans certaines circonstances. Toutefois, ce programme est limité dans son application uniquement aux personnes qui sont veuves. Donc, on exclut les divorcés, on exclut les personnes qui sont séparées, on exclut les personnes qui n'ont jamais été mariées.

Alors, ce que vous avez c'est une situation où, d'après certaines personnes, il y a un groupe de citoyens canadiens qui sont avantagés par rapport aux autres. Et ceux qui sont, si vous voulez, exclus du programme disent qu'il y a une forme de discrimination ici fondée sur l'état matrimonial. Ils attaquent la disposition du régime de la sécurité de la vieillesse et disent que, en vertu de la Charte, on doit étendre le programme, qu'on doit faire en sorte que personne ne soit exclus pour un motif qui serait discriminatoire.

Cette cause–là est pendante devant les tribunaux depuis plusieurs années, et on s'attend à ce qu'elle soit entendue tard cette année ou au début de l'an prochain.

• 1050

Mais je pense que ce qui est important de noter ici c'est que bien que l'impact maximal soit de l'ordre de ce que je vous ai dit il y a un instant, il est improbable que la cour donne aux demanderesses si elles ont gain de cause, parce qu'on ne peut pas dire évidemment qu'elles auront gain de cause, il est improbable, dis–je, que la cour leur donne absolument tout.

[*Translation*]

Je donne pour commencer la parole à M^e^ Côté.

Mr. Côté: I expected to have a bit more time because I had all sorts of things to tell you. I will have to drop a few things that could have been of some considerable interest for you. I will try to limit myself to two or three of the most important issues.

Whereas my colleague, Mr. Scratch, gave you some background, an overview of the main principles, the main rules, I will try and come back, if you will, to some basics, in order to give you an idea of the kind of issues that are presently pending before Canadian courts involving the federal government.

First of all, I might say a few words on the so–called social benefits programs. I would like to mention two cases, one of which, Mr. Ménard, you will find interesting, and it is the second.

The first one is the Granick and Taylor case. It is a case where the stake for the government is in one way very significant. Some people are talking of an increase of the cost of old age security that could amount to $1.5 to $3 billion per year. It is on the premise that the claimants would get everything they are asking for, and it is very improbable.

But, in a nutshell, here are the facts: the old age security program is multifaceted. According to one of those facets, the survivor, the widow, can receive old age security benefits before the age of 65 in some cases. However, that program is limited to widows. Therefore, divorcees, separated people, unmarried people are excluded.

Now, some people are claiming that a group of Canadian citizens is favoured over other groups. And those who are, if you will, excluded from the program complain of a form of discrimination based on matrimonial status. They argue against that provision of the old age security and argue that under the Charter the program must be extended so that nobody can be excluded on a discriminatory basis.

This case has been pending for several years before the courts, and we expect that it will be heard towards the end of the year or at the beginning of next year.

However, I think that what is important to remember here is that although the maximum impact will be of the order I quoted a minute ago, it is improbable that the court will give the plaintiffs all that they have asked for should they win their case but, of course, we cannot know whether they will do so.

[*Texte*]

Il y a une décision de la Cour suprême, une décision qui est très claire, et qui a fait jurisprudence; c'est la cause Schachter où la cour a dit que, dans le domaine de l'article 24, lorsqu'on parle de réparations, il faut procéder avec beaucoup de circonspection, avec beaucoup de prudence. Et surtout, il ne faut pas prendre un programme qui était très limité, comme le Parlement l'avait conçu, et l'étendre soudainement au–delà des limites que les parlementaires pouvaient avoir à l'esprit lorsqu'ils ont conçu cette chose–là.

Aussi, il ne faut pas oublier, et ça c'est important, qu'on a tendance parfois à ignorer ou à ne pas accorder, à ce que je vais dire dans un instant, toute l'importance qu'il mérite.

C'est que même si la cour donne raison à ces gens–là, il est certain que le Parlement pourra, après coup, réexaminer tout le programme de sécurité de la vieillesse et le réorganiser selon les normes, selon les priorités qu'il pourra avoir.

Tout ce que la cour va dire au Parlement, c'est si vous offrez des prestations, vous devez les offrir sans discrimination. Maintenant, nous, les tribunaux, ne vous disons pas que vous devez offrir des prestations ou que vous devez offrir telle ou telle prestation. C'est à vous de décider comment vous aller procéder avec les contraintes que vous avez pour, disons, distribuer les prestations sociales que vous jugez opportunes de distribuer.

L'autre cause que je voulais mentionner c'était la cause de Egan et Nesbit. C'est une cause d'orientation ou comme les Européens le disent d'inclination sexuelle, encore une fois qui se soulève dans le cadre de la sécurité de la vieillesse. Il y a un autre volet du programme qui prévoit que, dans certaines circonstances, le conjoint d'un pensionné, d'un retraité peut toucher des prestations s'il est âgé entre 60 et 65 ans. Or, la loi est très claire, pour qu'un conjoint soit admissible à ces prestations–là, le conjoint doit être du sexe opposé de celui du pensionné ou du retraité.

Évidemment, vous voyez tout de suite comment la cause peut prendre forme. Vous avez deux hommes, Egan et Nesbit, qui vivent ensemble et qui ont vécu ensemble depuis plus de 40 ans. Dans les documents qu'ils ont soumis aux tribunaux, ils disent écoutez: à toute fin pratique, on a toujours vécu comme, ce qu'on pourrait appeler, des conjoints traditionnels, et on arrive à un moment dans notre vie où on a des besoins très spécifiques qui sont, à plusieurs égards, semblables à ceux, qu'on pourrait appeler, des conjoints normaux, et la loi nous laisse tomber.

Je pense qu'il est important que vous sachiez, tant en première instance qu'en cour d'appel fédérale, les demandeurs, Egan et Nesbit, ont perdu. Mais, et c'est ce que je disais il y a un instant, la Cour suprême leur a accordé la permission d'en appeler l'automne dernier. C'est probablement la première cause où la Cour suprême va avoir à examiner, de façon directe et de façon très claire si vous voulez, jusqu'où va la protection qu'offre l'article 15 aux homosexuels.

The Chair: I would just like to make a point. We do have this room until 11:30. It's normal for standing committees to go for two hours. We are okay.

Me Côté: Merci madame la présidente. J'ajoute que

[*Traduction*]

The Supreme Court has handed down a very clear decision that has created a precedent; it is the decision in the Shacter case where the court said, in the context of section 24, that one must be very circumspect and very careful in cases for redress. In addition, when Parliament has put in place a program with a limited scope, one should not suddenly extend the limits and thus go beyond what parliamentarians had in mind.

Furthermore, one should not forget, and this is an important point, that we often tend to overlook or underestimate the following element.

Even if the court should find for those people, Parliament can always afterwards re–examine the old age security program to realign it on the standards or according to its priorities.

The court will only tell Parliament that if it offers benefits it must offer them without discrimination. Now, we, in the courts, do not tell you that you cannot offer benefits or that you must offer such an such a benefit. It is for you to determine how you will distribute the social benefits that you have decided are necessary given the constraints that may exist.

The other case I wanted to mention was that of Eagan and Nesbit. It is a case of sexual orientation or of sexual preference, as the Europeans say, which arises once again in the context of old age security. There is a component of the program which provides that, in certain circumstances, the spouse of a pensioner can receive benefits between the ages of 60 and 65. However, and the act is very clear on this, to be eligible for such benefits, the spouse cannot be of the same sex as the pensioner or the retired person.

You can see right off how the case might take shape. You have two men, Eagan and Nesbit, who live together and who have done so for over 40 years. In the documents presented to the courts, they say that to all intents and purposes they have always lived as a traditional couple and have come to a stage in life where they have very specific needs which are, in many respects, similar to those of what one might call «normal couples» and find that the act does not provide for them.

I believe it is important that you should know that Eagan and Nesbit lost their case in trial division as well as in the Federal Court of Appeal. However, and this is what I was saying a moment ago, last fall, the Supreme Court granted them the right to appeal. It is probably the first case where the Supreme Court will have to decide directly and in a very clear way the extent to which section 15 protects the rights of homosexuals.

La présidente: J'aimerais vous signaler que nous avons réservé la salle jusqu'à 11h30. Il est normal que les comités permanents siègent pendant deux heures. Il n'y a pas de problème.

Mr. Côté: Thank you, Madam Chairperson. I would like to add that

[*Text*]

there are other sexual orientation cases currently pending in the court. They are really all over Canada. One case is going to be heard by the Ontario Court of Appeal within the next six months or so, a case called Layland and Beaulne.

What you will have before the court is the issue of whether that common law now in effect in Canada, which provides that only individuals of the opposite sex can get married together, is consistent with the charter.

These two men applied to the City Hall in Ottawa to get a marriage licence. It was denied to them. They went to court, lost at the first instance, and recently obtained leave to appeal to the Ontario Court of Appeal. The issue there will be, as I said, whether that part of the common law is consistent with the charter.

Peut–être que je pourrais maintenant passer à l'article 7 de la Charte, qui, comme l'a mentionné John il y a un instant, est sans doute une des dispositions les plus problématiques, les plus, on pourrait dire, énigmatiques ou mystérieuses de notre document constitutionnel de 1982. Ce que l'article 7 prévoit c'est que chacun a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne et que chacun a droit de n'être privé de ses droits qu'en conformité avec les principes de justice fondamentale.

I want to go back to Rodriguez because I think you raised an important point with me, the quote from the Supreme Court on the case. As you know, she raised a number of questions under the charter. One was under section 15 and was whether, as a disabled person, her equality rights had been violated. I'm not going to touch on this. I will focus my remarks on section 7, on liberty and security of the person.

[*Translation*]

il y a en instance devant les tribunaux d'autres causes touchant à l'orientation sexuelle. Il y en a dans tout le Canada. La Cour d'appel de l'Ontario entendra d'ici a six mois environ la cause dite Leland et Bone.

Le tribunal aura à décider si les dispositions du «common law» actuellement en vigueur au Canada, qui disent que seules des personnes de sexe opposé peuvent s'épouser, sont conformes à la charte.

Les deux hommes ont demandé à l'Hôtel de ville d'Ottawa de leur délivrer une licence de mariage. Elle leur a été refusée. Ils ont perdu leur cause en première instance et ont obtenu récemment la permission d'en appeler à la Cour d'appel de l'Ontario. Comme je l'ai dit, il s'agira pour la cour de décider si cette disposition du «common law» est conforme à la charte.

I would like to speak now of section 7 of the Charter, which, as John stated a moment ago, is undoubtedly one of the most problematical, one of the most enigmatic or mysterious of our 1982 Constitution. Article 7 provides that everyone has the right to life, liberty and security of the person and the right not to be deprived thereof except in accordance with the principles of fundamental justice.

J'aimerais revenir à l'affaire Rodriguez, car vous avez soulevé, il me semble, un point important en citant la décision de la Cour suprême. Comme vous le savez, cela soulève un certain nombre de questions en vertu de la charte. Il s'agissait d'abord de savoir si, en vertu de l'article 15, les droits à l'égalité de M^me^ Rodriguez comme personne handicapée avaient été violés. Je ne vais pas aborder cette question. Je vais m'en tenir à l'article 7, qui garantit la liberté et la sécurité de la personne.

• 1055

What the court found in that case, as you know, by a very narrow margin of 5 to 4, was that the provision of the Criminal Code, section 241, which makes it an offence to assist someone to commit suicide, did not violate the charter. The court found that there had been a violation of two of the rights guaranteed by section 7, liberty and security. They found that the deprivation of those rights was consistent with the principles of fundamental justice.

Again, if you will bear with me, I'll just give you a flavour of how the majority of the five Supreme Court judges approached the issue. Mr. Justice Sopinka said:

> I wholeheartedly agree with the Chief Justice that in dealing with this "contentious" and "morally laden" issue, Parliament must be accorded some flexibility. In these circumstances, the question to be answered is,. . .
>
> . . .whether the government can "show that it had a reasonable basis for concluding that it has complied with the requirement of minimal impairment". In light of the significant support for the type of legislation under attack in this case and the contentious and complex nature of the issues, I find that the government had a reasonable basis for concluding that it had complied with the requirement of minimal impairment.

Comme vous le savez, par une étroite majorité de 5 voix contre 4, la cour a décidé que l'article 241 du Code criminel, qui dit que quiconque aide une autre personne à commettre un suicide commet une infraction, ne viole pas la charte. La cour a jugé que deux des droits garantis à l'article 7, le droit à la liberté et le droit à la sécurité de sa personne, avaient été violés. Elle a jugé que le déni de ces droits était conforme aux principes de justice fondamentale.

Ici aussi, si vous voulez bien être patients, je vais vous donner une idée du raisonnement tenu par les cinq juges de la Cour suprême dans leur décision majoritaire. Le juge Sopinka a dit:

> Je suis entièrement d'accord avec le juge en chef que le Parlement doit disposer d'une certaine marge de manœuvre pour traiter de cette question «controversée» et «chargée d'éléments moraux». Dans ces circonstances, la question posée est la suivante:
>
> Le gouvernement peut–il «démontrer qu'il était raisonnablement fondé à conclure qu'il s'était conformé à l'exigence de l'atteinte minimale»? Compte tenu du large appui que reçoit le type de législation contestée en l'espèce et du caractère controversé et complexe des questions en jeu, je conclus que le gouvernement était raisonnablement fondé à conclure qu'il s'était conformé à l'exigence de l'atteinte minimale.

[*Texte*]

This is perhaps a key part for you.

This satisfies this branch of the proportionality test and it is not the proper function of this Court to speculate as to whether other alternatives available to Parliament might have been preferable.

Cette décision de la Cour suprême est probablement la décision la plus récente prise à à ce sujet. Cela indique, je pense, que la cour devient plus sensible et plus ouverte aux arguments et aux objections que nous avons fait valoir il y a un instant.

Je me permets de mentionner enfin quatre ou cinq autres dossiers importants qui sont actuellement entre les mains tribunaux. Au mois d'octobre de cette année, la Cour fédérale va instruire un procès intenté par deux personnes qui ont pour noms Lavoie et Bailey, et qui contestent la préférence accordée aux citoyens canadiens en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Ces deux personnes ont le statut de résident permanent mais ne sont pas citoyens canadiens. À un moment donné, au cours de leur carrière dans la Fonction publique fédérale, elles n'ont pas eu la possiblité d'accéder à certains postes et à certaines promotions sous prétexte que la loi mentionne que la préférence doit être donnée à certaines catégories de personnes comme les anciens combattants et les citoyens canadiens. Ce problème va être porté devant la Cour fédérale. Nous avons reçu des instructions pour défendre cette cause énergiquement, mais il ne faut pas oublier, comme le mentionnait John il y a un instant, que la question de la citoyenneté a déjà fait l'objet d'une décision de la Cour suprême dans l'affaire Andrews en 1987 ou 1989. Cette décision peut certainement faire jurisprudence et je pense que la tâche des procureurs du ministère de la Justice sera de tenter de faire évoluer le droit et par conséquent de modifier un peu la décision que la cour avait pu prendre.

Je mentionne maintenant une cause

which should be handed down fairly shortly by the Supreme Court of Canada, is the Finta case. It's the challenge that was launched by Mr. Finta against the crimes against humanity legislation that was passed by Parliament several years ago. The case was heard by the Supreme Court in June of last year.

There are a number of challenges made against the legislation on all kinds of grounds, including charter grounds. As I said, this is going to be a major decision for the government, because if the court were to find that there were serious problems with the scheme, then it may very well be that either Parliament will have to revisit this or will perhaps have to forget about that.

Another case, which you certainly heard about, is the case involving the tobacco companies, under freedom of expression. As you know, a few years ago Parliament passed the Tobacco Products Control Act, which had the effect of severely limiting the kind and amount of advertising that tobacco companies could make.

• 1100

This has been challenged in the Quebec courts. At the first instance, before the Superior Court of Quebec, the companies were successful. However, the decision was reversed by the Quebec Court of Appeal in a majority decision of 2 to 1. The Supreme Court just recently granted leave for the tobacco companies to appeal, and the case is going to be argued over the next several months.

[*Traduction*]

Et voici le passage clé pour vous.

Cela satisfait aux exigences de cet aspect du critère de proportionnalité et ce n'est pas le rôle de la Cour de faire des conjectures quant à d'autres solutions préférables qui s'offraient au Parlement.

This decision by the Supreme Court is probably the most recent decision taken on this subject. It shows, I believe, that the court is becoming more sensitive and more open to arguments and objections raised a few minutes ago.

Allow me to mention before closing four or five other important cases currently before the courts. In October of this year, the Federal Court will hear a suit brought by two people called Lavoie and Bailey, who are challenging the preference afforded to Canadian citizens under the Public Service Employment Act. These two people acquired permanent residency in Canada but are not Canadian citizens. At some point of their career in the Federal Public Service, they were denied the possibility of obtaining certain positions or certain promotions on the pretext that the Act provides that preference must be given to certain categories of persons, such as veterans or Canadian citizens. This problem will be submitted to the Federal Court. We have been instructed to defend this case energetically, but one must not forget, as John reminded us a minute ago, that the Supreme Court handed down a decision on the matter of citizenship in the Andrews case in 1987 or 1989. This decision can certainly become a precedent, and I think that the attorneys for the Department of Justice will be instructed to try to bring about an evolution of the law and by consequent to bring about some change in the decision handed down by the court.

Let me come now to a case

dans laquelle une décision devrait être rendue sous peu par la Cour suprême du Canada; il s'agit de l'affaire Finta. Il s'agit d'une poursuite intentée par M. Finta, qui conteste la loi sur les crimes contre l'humanité adoptée par le Parlement il y a quelques années. La Cour suprême a entendu l'affaire au mois de juin de l'an dernier.

La contestation de la loi se fonde sur divers motifs et sur la charte. Comme je l'ai dit, cette décision sera très importante pour le gouvernement, car, si la cour devait décider que la loi est la source de problèmes graves, alors il se peut très bien que le Parlement soit obligé de la modifier ou de l'abroger.

Vous avez sans doute aussi entendu parler de la poursuite engagée par les fabricants de tabac, qui invoquent la liberté d'expression. Comme vous le savez, le Parlement a adopté il y a quelques années la Loi réglementant les produits du tabac, loi qui a considérablement réduit la latitude des fabricants de tabac quant à la nature et au volume de la publicité concernant leurs produits.

Cette loi a été contestée devant les tribunaux du Québec. Les entreprises ont eu gain de cause devant la Cour supérieure du Québec, mais cette décision a été cassée par la Cour d'appel du Québec par deux voix contre une. La Cour suprême a récemment accepté l'appel des fabricants de tabac, et cette cause sera entendue au cours des prochains mois.

[*Text*]

La dernière cause dont je veut vous parler, pour vous montrer jusqu'où peut aller la Charte dans l'utilisation qu'en font les citoyens et citoyennes canadiennes, c'est la cause Grant. C'est une cause que vous connaissez, peut–être sous un autre nom, mais c'est la cause qui a attaqué la décision prise par le commissaire de la GRC il y a quelques années de permettre aux Sikh de porter le turban comme partie de leur uniforme réglementaire en tant que membres de la GRC. Vous savez sans doute que certains citoyens canadiens ont trouvé que cette disposition allait trop loin, qu'il ne fallait pas permettre ce genre de choses. Ils ont donc attaqué devant les tribunaux la décision du commissaire permettant cette exception aux réglements portant sur l'uniforme. Les témoins ont été entendus en Alberta le mois dernier, et les plaidoiries des avocats au dossier devraient être entendues le mois prochain avec une décision qui devrait sortir trois ou quatre mois plus tard.

Voilà essentiellement quelques–unes des grandes questions qui pointent à l'horizon et qui préoccuperont et intéresseront certainement les membres du Comité au cours des mois qui viennent.

The Chair: Thank you very much. Any questions from the Bloc Québécois? Yes, Mr. Ménard.

M. Ménard: Ce n'est pas vraiment une question, mais plutôt une suggestion concernant la marche des affaires. Est–ce qu'il est possible à ce stade de faire des propositions de ce genre?

Premièrement, j'aimerais que l'on demande à notre greffier ou à l'attaché de recherche de faire parvenir à tous les membres du Comité une copie de la Charte canadienne et une copie des lois dont nous avons discuté ce matin. Cela peut sembler anodin, mais comme je ne suis pas avocat de formation, bien que j'aurais peut–être dû l'être, car parfois je me dis que j'ai manqué ma vocation, je pourrais ainsi me rattraper en faisant la lecture de ces lois; et il n'est jamais trop tard pour bien faire.

J'aimerais aussi que l'on demande à l'attaché de recherche ou à notre greffier de nous faire parvenir une sorte d'état de la question ou un résumé des causes dont vous nous avez parlé. Je comprends que l'aboutissement n'est pas final, que certains appels seront rendus, mais si nous pouvions tous recevoir un dossier comprenant les différentes causes qu'on a portées à notre connaissance, ce qui est en litige, les arguments qui ont été évoqués par les partis concernés, etc., je pense que cela pourrait être utile pour la suite des travaux.

La dernière proposition que je souhaite faire est que la distinction entre la Charte et la Loi sur la Commission des droits de la personne soit éclaircie. Je formulerais le voeu que dans une séance ultérieure, nous puissions avoir un représentant de la Commission des droits de la personne qui vienne nous expliquer ce qu'est le champ de compétence de la Commission et ce qui la distingue véritablement de la Charte. Je comprends qu'il y en a une qui s'adresse exclusivement aux citoyens dans leurs relations avec le gouvernement et qu'il y en a d'autres, comme c'est le cas de la Commission, dont l'aire d'application est plus vaste. Je pense qu'on devrait investir le temps d'une séance pour aller plus au fond des choses.

Voilà mes trois propositions.

[*Translation*]

Finally, and to show you to what extent the Charter may be used in challenges and to illustrate how Canadian citizens use the Charter, I would like to mention the Grant case. You may be familiar with that case under another name, but what is at stake here is the RCMP commissioner's decision of a few years ago that allowed Sikhs to wear a turban as part of their RCMP regulation uniform. You are probably aware that some Canadians felt that such a decision was going too far and that such thing should not be allowed. Some people, therefore, have challenged in court the commissioner's decision allowing such an exception to dress regulations. Witnesses have been heard in Alberta last month, and the lawyers' arguments will probably be heard next months, the decision to be given three or four months later, at most.

These are essentially some of the major questions to come up and that will be brought before the members of this committee during the months to come.

La présidente: Merci beaucoup. Est–ce que le Bloc québécois voudrait poser des questions? Oui, monsieur Ménard.

Mr. Ménard: This is not really a question, but rather a suggestion regarding the conduct of business. Is it possible, at this point, to bring up this kind of questions?

First, I think we should ask our clerk or the researcher to provide all the members of the committee with a copy of the Canadian Charter as well as a copy of the Acts mentioned this morning. This may appear to be of small import, but as I am not a trained lawyer—I might have been one and I sometime think I missed my true vocation—this would allow me to catch up by reading the various Acts. Better late than never.

Then, I would appreciate it if the researcher, or the clerk, could provide us with some sort of a status report for the various cases you mentioned. I understand that the final decision has not been given yet, that some appeals are to be heard, but if we could all receive a folder briefing us on the various cases brought to our knowledge, those that are going on, the arguments raised by the various parties, etc., I do believe this could be useful in the conduct of our business.

Finally, I would like to hear some comments regarding the differences between the Charter and the Act setting up the Canadian Human Rights Commission. I would hope that, later on, we will be able to hear a representative of the Canadian Human Rights Commission who could explain to us what is the jurisdiction of the commission and how its cases differ from those raised under the Charter. I understand that in one case one is dealing strictly with the relationship between citizens and the government, and that in other cases, such as those heard by the commission, the scope of jurisdiction is much wider. I believe that we might devote one meeting to examine this in greater detail.

Those were my three points.

[*Texte*]

The Chair: I don't how big the charter is, the official copy of it. Oh, it's little. Okay. All members of the committee should get a copy of that, as well as a copy of the cases you're speaking about.

You will have a copy of the Canadian Human Rights Act, and we will have the Commissioner of Human Rights before this committee. He is making his yearly report March 16, so we will try to have him at the March 22 meeting, if possible. We will aim for that meeting.

Yes, Mr. Ménard.

M. Ménard: Bien que je ne veuille pas vous interrompre en cette journée de la femme, je voudrais vraiment que l'on se comprenne bien. Je crois que le fait de recevoir le commissaire pour évaluer son rapport est une bonne chose, mais au préalable il me semble important d'opérer un certain débroussaillement comme nous le faisons ce matin; personnellement, j'ai des questions à poser au plan de sa compétence.

• 1105

Ça ne veut pas dire qu'ultérieurement on ne devrait pas recevoir le ministre de la Justice pour connaître ses intentions comme responsable de la Charte. Personnellement, j'apprécie beaucoup le travail de débroussaillage qu'on a fait ce matin. On devrait faire la même chose avec le commissaire.

The Chair: Thank you. Mr. Ménard, just for clarification, you're saying that prior to Mr. Yalden coming in to speak to us on his annual report, you would like to have someone from the commission come and speak to us on his overall role, so that we would understand where he's coming from.

Mr. Ménard: I concur with that.

The Chair: Okay. As early as next week, if we can get him. Is that all right? Fine.

On the same topic, is it, Mr. Telegdi?

Mr. Telegdi: Well, just in terms of the committee providing us with some information.

The Chair: Okay. One thing I also forgot to establish, in terms of lines of questioning. . . The first questions have to come from the official opposition, the Bloc Québécois, then the Reform. Then the government members are the final ones at bat, shall we say.

Is this something on process right now, Mr. Telegdi?

Mr. Telegdi: I'm interested in getting some information from the witnesses.

The Chair: Sure. Go ahead.

Mr. Telegdi: I specifically asked a question as to how the situation would differ today since the Ng case, I believe, went through to the Supreme Court. I didn't get a specific response. I would like to get something in writing on that, as to what was established and what useful purpose was served, if you will, and how it would not be repeated in the future. I would like that information, because I think it's important.

[*Traduction*]

La présidente: Quand on parle de la charte, je ne sais pas quelle est l'importance du document. Oh, c'est un document assez bref. Parfait. Tous les membres du comité devraient en recevoir un exemplaire, ainsi que de la documentation sur les causes qui ont été mentionnées.

Vous recevrez tous un exemplaire de la Loi canadienne sur les droits de la personne, et le commissaire aux droits de la personne se présentera devant notre comité. Il doit soumettre son rapport annuel le 16 mars; nous essayerons donc de le convoquer pour la réunion du 22 mars, si possible. Nous pouvons prévoir cette date.

Oui, monsieur Ménard.

Mr. Ménard: I certainly do not wish to cut you off, more particularly today, the Women's Day, but I want to make sure that we understand one another. I think it's quite a good idea to hear the Commissioner regarding his report, but prior to that I believe it is important to clear up the ground as we are doing it this morning; personally, I would like to ask him a few questions regarding his jurisdiction.

This is not to say that, later on, we should not receive the Minister of Justice to find out what his plans are with regard to the Charter. Personally, I really appreciate the type of work we are doing this morning to clarify the issues. We should proceed in the same fashion regarding the Commissioner.

La présidente: Merci, monsieur Ménard. Si j'ai bien compris, vous nous dites qu'avant d'entendre M. Yalden au sujet de son rapport annuel, vous aimeriez qu'un porte–parole de la commission se présente devant notre comité pour expliquer son rôle, ce qui nous permettrait de comprendre le point de vue du commissaire.

M. Ménard: Je suis tout à fait d'accord avec cela.

La présidente: Parfait. On le fera dès la semaine prochaine, si possible. Nous sommes d'accord? Parfait.

Monsieur Telegdi, s'agit–il du même sujet?

M. Telegdi: Il s'agit simplement des renseignements que nous pourrions recevoir du comité.

La présidente: Bien. J'ai oublié de mentionner que les questions. . . Les premières questions sont posées par l'Opposition officielle, le Bloc Québécois, suivi du Parti réformiste. Puis les députés du parti ministériel posent leurs questions.

Est–ce que votre question porte sur le mode de travail, monsieur Telegdi?

M. Telegdi: J'aimerais poser quelques questions aux témoins.

La présidente: Parfait, allez–y.

M. Telegdi: J'ai posé une question précise concernant l'évolution de la situation depuis la décision de la Cour suprême dans l'affaire Ng. Je n'ai pas obtenu de réponse précise. J'aimerais obtenir une note écrite à ce sujet indiquant ce qui a été établi, l'utilité de la décision, en quelque sorte, et précisant comment on peut éviter qu'une telle situation ne se reproduise. J'aimerais beaucoup recevoir ce renseignement, car je crois qu'il est important.

[*Text*]

Mr. Ramsay: On a point of information, Madam Chair, I am very interested in this as well, because if something has changed that would prevent that kind of thing from occurring again, I'd like to know.

The Chair: Do you have any comments here?

Mr. Scratch: Yes. Perhaps I could just clarify one thing. I did not mean to say that these issues can never come back before the courts again, that someone who is about to be extradited can never challenge the extradition on the basis of the charter. I apologize to you if that is the way my remarks were taken.

What I did say is that the cases of Ng and Kindler, having worked their way up to the Supreme Court of Canada and the Supreme Court of Canada having reviewed the procedures and the law relating to extradition, it made certain comments, found certain things about the law as it applied to these two people.

We'd be pleased to sort of set out a résumé of what went on in these particular cases. That is not to say that someone else in a similar position, but with different facts, might not challenge it ever again. As I say, that certainly could happen.

But I do think the Supreme Court did go some distance in settling some of the issues before the courts with respect to the extradition law and the charter. I'd certainly try to get that information for you to point out what they said and what was the impact with respect to extradition.

Mr. McClelland: Madam Chair, I have very briefly a point of process. My colleague Mr. Ménard and I had a brief discussion and we concluded that for the purposes of this committee, at least for the time being, we have no objection where questions come from or what order they come from. So if the government has a question, just bring it out.

The Chair: How about that. That's very generous of you. Thank you very much.

Are there any other questions of our witnesses this morning? We've had a wonderful presentation, and I think it's very important that even though we did receive this wonderful briefing book from our staff, there's an awful lot of issues that you have brought forward this morning that clarify the human rights side of the justice department. I hope we're better informed, or more confused. Whichever way it is, I don't know.

Mr. Scratch: I was going to briefly explain what are some of the important issues before human rights tribunals now, if you want to take the time.

The Chair: Yes, by all means, please.

[*Translation*]

M. Ramsay: À titre de renseignement, madame la présidente, je m'intéresse aussi vivement à cette question, car si quelque chose a été changé pour qu'on puisse éviter ce genre de situations à l'avenir, j'aimerais en être informé.

La présidente: Avez–vous des commentaires à faire à ce sujet?

Me Scratch: Oui. Je pourrais peut–être clarifier une chose. Je ne voulais pas dire que ce genre de questions ne seront jamais présentées devant les tribunaux à l'avenir, et qu'une personne qui va être extradée ne pourra jamais contester l'extradition en invoquant la charte. Si c'est cela que j'ai semblé vouloir dire, je m'en excuse.

Ce que je voulais dire, c'est que les affaires Ng et Kindler ont été entendues par la Cour suprême du Canada, et cette cour, ayant examiné la loi et les procédures relatives à l'extradition, a formulé certains commentaires et tiré certaines conclusions sur la façon dont la loi s'appliquait à ces deux personnes.

Nous nous ferons un plaisir de préparer un résumé de ces causes. Mais cela ne veut pas dire qu'une autre personne se trouvant dans une situation similaire, même où les faits seraient différents, ne pourrait jamais contester une décision. Comme je viens de le dire, une telle contestation pourrait certainement se produire.

Je crois cependant que la Cour suprême a fait un bon bout de chemin pour régler certaines des questions soumises aux tribunaux au sujet de la loi sur l'extradition et de la charte. Je vais certainement essayer d'obtenir ces renseignements pour que vous puissiez prendre connaissance de ce que les juges ont dit et que vous sachiez quelles sont les conséquences de leur décision pour ce qui est de l'extradition.

M. McClelland: Madame la présidente, je voudrais faire une remarque très brève au sujet de la procédure. J'ai eu une brève conversation avec M. Ménard, et nous sommes arrivés à la conclusion que dans la conduite des travaux de ce comité, tout au moins pour le moment, nous n'avons aucune objection à ce que les questions soient posées comme elles se présentent, d'où qu'elles viennent, ou quel qu'en soit l'ordre. Si un député du parti ministériel a une question à poser il peut tout simplement la poser.

La présidente: Eh bien, c'est très généreux de votre part. Merci beaucoup.

Auriez–vous d'autres questions à poser à nos témoins ce matin? Nous avons bénéficié d'excellents exposés, et j'estime que même si nous avons reçu un dossier d'information très bien préparé par le personnel du comité, il y a néanmoins bon nombre de questions qui ont été mentionnées ce matin qui nous permettent d'avoir une idée plus claire des activités du ministère de la Justice en ce qui concerne les droits de la personne. J'espère que nous sommes mieux informés, mais il est possible que notre confusion soit accrue. Entre les deux possibilités, je ne sais comment choisir.

Me Scratch: S'il reste assez de temps, nous allons vous présenter brièvement quelques–unes des questions les plus importantes dont sont actuellement saisis les tribunaux des droits de la personne.

La présidente: Certainement, nous sommes prêts à vous entendre.

[*Texte*]

Mr. Sharzer: I will try to abbreviate a bit. What I think I'll do is just mention some of the recent important cases. There have been some interesting cases over the past few years. One particular area, the duty of accommodation, may be of particular interest to the committee because of your responsibilities for persons with disabilities. Duty of accommodation is something that pertains very much to persons with disabilities.

• 1110

I wanted to mention that, in terms of the history of this issue, in 1985 the Supreme Court of Canada held, in the case of Binder and Canadian National Railways, that there was no duty of accommodation of the special needs of individuals under the Canadian Human Rights Act. However, in 1991 the Supreme Court of Canada revisited this issue in the case of Central Alberta Dairy Pool and the Alberta Human Rights Commission under the Alberta Individual's Rights Protection Act.

The Supreme Court overruled the Bhinder case, holding that in cases of adverse effect discrimination, there is an obligation of accommodation of the needs of individuals, except where this would cause an employer undue hardship. The court added that, in determining whether there is a duty to accommodate and whether there is undue hardship, one must look at such factors as cost, disruption of the collective agreement, morale problems of other employees, and the interchangeability of the workforce and facilities.

Just to lighten us up a bit in terms of the facts and get beyond some of the abstract issues, I can tell you a bit about what happened. In this case, an employee at a milk processing plant asked to have unpaid leave for Easter Monday. He was denied unpaid leave and then was fired when he did not report to work on Easter Monday. The court held that in these circumstances the employer should have accommodated the complainant.

More recently, in 1992, the Supreme Court of Canada looked again at the issue of accommodation in the case entitled Renaud and the Central Okanagan School District and the Canadian Union of Public Employees. Without getting too much into the facts, I can tell you that the Supreme Court of Canada required the employer and the union to allow the complainant not to have to work on Friday evenings so that he could observe the tenets of his faith as a Seventh Day Adventist.

There are at least three important aspects to this case. The first is that the Supreme Court of Canada has indicated that it will not be bound by American jurisprudence, which has tended to set a lower standard, in the view of the Supreme Court of Canada, in the area of religious accommodation.

Secondly, the court said that with respect to the factor of employee morale, this is to be considered only where there are well–grounded concerns that the rights of others are affected and not where objections are based on attitudes inconsistent with human rights.

[*Traduction*]

Me Sharzer: Je vais un peu résumer mes commentaires et simplement mentionner quelques–unes des causes les plus importantes. Ces dernières années il y a eu des causes très intéressantes, et celles qui concernent les accommodements vous intéresseront peut–être plus particulièrement, compte tenu de vos responsabilités au sujet des personnes handicapées. L'obligation de procéder à des aménagements concerne directement les personnes handicapées.

Pour effectuer un rappel historique de cette question, je mentionnerai que la Cour suprême du Canada a, en 1985, au sujet de la cause Binder et les Chemins de fer nationaux du Canada, déclaré que la Loi canadienne sur les droits de la personne n'imposait pas l'obligation de procéder à des aménagements en vue de répondre aux besoins spécifiques de telle ou telle personne. Toutefois, en 1991, la Cour suprême du Canada est revenue sur cette question dans la cause du Central Alberta Dairy Pool et la Commission des droits de la personne de l'Alberta, en référence à la loi albertaine, Alberta Individual Rights Protection Act.

La Cour suprême n'a pas retenue la décision rendue dans la cause Binder, affirmant que si un acte discriminatoire a des conséquences négatives, il y a obligation de prendre des mesures d'aménagement pour répondre aux besoins des individus, à moins que cela n'occasionne des difficultés exagérées à l'employeur. La cour a ajouté qu'une décision portant sur l'obligation d'effectuer des aménagements et sur le caractère exagéré des difficultés imposées, il faut tenir compte de facteurs tels que le coût, les difficultés en terme de convention collective, le moral des employés, ainsi que l'interchangeabilité du personnel et des équipements.

Pour s'écarter des considérations abstraites et parler de faits plus concrets, voici ce qui s'était passé: Un employé d'une installation de traitement de lait avait demandé un congé sans solde pour le lundi de Pâques. Cela lui avait été refusé et l'employé avait été congédié pour ne pas s'être présenté au travail le lundi de Pâques en question. La cour a décidé que, compte tenu des circonstances, l'employeur aurait dû accorder ce que l'employé demandait.

Plus récemment, en 1992, la Cour suprême du Canada a, de nouveau, examiné la question des aménagements dans une cause impliquant Renaud et le Central Okanagan School District, et le Syndicat canadien de la fonction publique. Sans rentrer dans les détails, la Cour suprême du Canada a exigé que l'employeur et le syndicat autorisent la partie plaignante à ne pas travailler le vendredi soir afin de lui permettre de respecter les obligations de sa foi comme Adventiste du septième jour.

Cette cause présente trois aspects importants, au moins. Tout d'abord, la Cour suprême du Canada a indiqué qu'elle n'était pas liée par la jurisprudence américaine, qui avait tendance à accepter des normes moins strictes, aux yeux de la Cour suprême du Canada, au sujet des aménagements pour compte des obligations religieuses.

Deuxièmement, la cour a déclaré qu'en ce qui concerne le moral des employés, cela ne devrait entrer en jeu que s'il y a des raisons bien fondées de croire que les droits d'autres personnes seraient affectées et qu'il ne s'agit pas d'objections fondées sur des attitudes incompatibles avec les droits de la personne.

[*Text*]

I think the third point is that the Supreme Court of Canada said it is incumbent not only on employers but also on unions to accommodate employees in the work context.

The second area I want to mention quickly is sexual orientation and some recent important decisions. There are two relatively recent cases I wanted to mention. The first is Haig and the Attorney General of Canada. In this case, the Court of Appeal for Ontario held in 1992 that the Canadian Human Rights Act violated section 15 of the charter because it did not include sexual orientation as a prohibited ground of discrimination. The court ordered that sexual orientation be read into the Canadian Human Rights Act.

Not long after that decision, early last year, the Supreme Court of Canada looked at the prohibited ground for discrimination in the Human Rights Act called family status and held that it does not include same–sex relationships.

The third area I want to mention briefly is the application of human rights legislation to services. Last year the Supreme Court of Canada looked at this issue in a case called University of British Columbia and Berg. The issue here is that human rights legislation applies only to services available to the general public. However, there are many facilities and services that are available to only a small section of the public. This case, for example, involves services available only to graduate students at a university. The question was whether these were covered by human rights legislation. The Supreme Court of Canada held that they were covered and that it would frustrate the purpose of human rights legislation if institutions like universities could be required not to discriminate in admitting people but then could engage in discrimination once they are admitted.

So the public, in terms of the provision that the Canadian Human Rights Act applies to services customarily available to the general public, can mean a subsection of the public and not the whole public.

Those are some of the recent cases that we've had. I want to mention very briefly some of the cases that are currently pending before tribunals or courts under the Canadian Human Rights Act. The cases I've just mentioned are cases that involve not just the Canadian Human Rights Act but provincial human rights legislation, but because of the similarities between federal and provincial human rights legislation, they tend to apply across the board.

Now I'd like to just confine myself to cases that are pending before tribunals or courts under the Canadian Human Rights Act. Recently in the case of Martin and the Canadian Forces, the Federal Court, trial division, dismissed an application for

[*Translation*]

Troisièmement, la Cour suprême du Canada a déclaré que ce n'est pas uniquement l'employeur, mais également le syndicat, qui doivent tenir compte des besoins des employés dans le cadre des commissions de travail.

Je voudrais également mentionner rapidement la question de l'orientation sexuelle et signaler les décisions importantes qui ont récemment été prises à ce sujet. Je voudrais souligner deux causes relativement récentes. La première est la cause Hague et le procureur général du Canada. Dans cette cause, la cour d'appel de l'Ontario a décidé, en 1992, que la Loi canadienne sur les droits de la personne allait à l'encontre de l'article 15 de la Charte parce qu'elle ne mentionnait pas l'orientation sexuelle parmi les motifs de distinction illicite. La cour a ordonné que l'orientation sexuelle soit incorporée dans la Loi canadienne des droits de la personne.

Peu de temps après cette décision, au début de l'année dernière, la Cour suprême du Canada a examiné les motifs de distinction illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne, et désigné comme étant la situation familiale, et a décidé que cela ne couvre pas les liens entre personnes du même sexe.

Troisièmement, et brièvement, je désire mentionner l'application des lois sur les droits de la personne aux services. L'an dernier, la Cour suprême du Canada a examiné cette question dans le cadre d'une cause intitulée University of British Columbia c. Berg. Le point à trancher ici était que les lois sur les droits de la personne ne concernent que les services offerts au grand public. Toutefois, certaines installations et certains services ne sont accessibles qu'à une petite partie du public. Dans ce cas particulier, par exemple, il s'agissait de services qui ne sont offerts qu'aux étudiants diplômés d'une université. Il s'agissait de déterminer si de tels services étaient soumis aux lois sur les droits de la personne. La Cour suprême du Canada a décidé qu'il en était ainsi en précisant que ce serait aller à l'encontre des lois sur les droits de la personne si des institutions telles que les universités pouvaient être obligées de ne faire aucune distinction illicite lors de l'admission des étudiants, mais pourraient ensuite se livrer à des actes discriminatoires une fois l'étudiant admis.

Donc, si la Loi canadienne sur les droits de la personne vise les services généralement offerts à la population, cela signifie une partie de la population et non pas nécessairement la totalité du grand public.

Voici donc certaines des causes qui ont été récemment entendues. Je vais rapidement faire mention de certaines causes qui sont actuellement devant les tribunaux ou les cours de justice, et qui mettent en cause la Loi canadienne sur les droits de la personne. Les causes que je viens de mentionner concernent non seulement la Loi canadienne sur les droits de la personne mais également les lois provinciales dans ce domaine; étant donné toutefois les similitudes entre la loi fédérale et les lois provinciales sur les droits de la personne, les décisions ont tendance à être d'application générale.

Je voudrais maintenant me limiter aux causes qui sont actuellement devant les tribunaux ou les cours de justice relativement à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Dans la cause Martin c. les Forces canadiennes, la division de

[*Texte*]

judicial review of a tribunal decision that held that the Canadian Forces mandatory retirement policy violates the Canadian Human Rights Act. A notice of appeal to the Federal Court of Appeal has been filed in this case by counsel on behalf of the Canadian Forces.

[*Traduction*]

première instance de la cour fédérale a rejeté une demande d'examen judiciaire d'une décision d'un tribunal qui disait que la politique des Forces canadiennes en matière de mise à la retraite obligatoire allait à l'encontre de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Un avis d'appel devant la cour fédérale d'appel a été déposé dans cette cause par l'avocat des Forces canadiennes.

• 1115

Another case currently before the human rights tribunal is the case of the Professional Institute of the Public Service of Canada et al. v. Treasury Board. This case involves the pay equity provisions of the Canadian Human Rights Act. The unions in this case have alleged that the Treasury Board has not complied with these provisions, while the Treasury Board has taken the position that it has fully complied with the pay equity provisions of the Canadian Human Rights Act.

Another case that will be before the courts is the case of the Attorney General of Canada and the Canadian Human Rights Commission and Magee. In this case the Attorney General of Canada has referred the question of the constitutionality of section 62 of the Canadian Human Rights Act to the Federal Court, trial division. In this case the complainant has alleged that she was denied a pension under the Canadian Forces Superannuation Act on discriminatory grounds.

However, section 62 of the Canadian Human Rights Act exempts federal superannuation and pension schemes established before 1970 from the application of the act. The Canadian Human Rights Commission has taken the position that section 62 violates section 15 of the charter, and the hearing in this case has been scheduled for May.

I want to mention a couple more cases—Margetish v. Canada Employment and Immigration Commission and Neilsen v. Canada Employment and Immigration Commission. Both these cases involve the issue of the effective date of the decision in the Haig case that I mentioned earlier. The Haig case was the one where the Court of Appeal for Ontario read sexual orientation into the Canadian Human Rights Act.

In both cases the complainants filed complaints alleging that they have been discriminated against on the basis of sexual orientation, but their complaints were turned down on the basis that the Haig decision took effect on August 6, 1992.

The question here is one of fairly general application, and that is from what point do court decisions under the charter take effect? The applications for judicial review in these cases were filed in December, so we are not aware of the precise parameters of the issues in these cases.

That is where I would like to end off.

Mr. McClelland: Mr. Sharzer, how do you and how does your department relate to the Canadian Human Rights Commission? Do you overlap? How do you overlap? How do you overlap with the provinces? Is there any precedence?

Une autre affaire dont est, à l'heure actuelle, saisie le tribunal des droits de la personne est l'affaire de l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et al c. le Conseil du Trésor. Ce sont les dispositions en matière d'équité salariale de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui sont en cause. Dans cette affaire, les syndicats prétendent que le Conseil du Trésor n'a pas observé ces dispositions, ce que refute le Conseil du Trésor.

Une autre affaire dont seront saisis les tribunaux est celle du procureur général du Canada et de la Commission canadienne des droits de la personne et Magee. Le procureur général du Canada a renvoyé la question de la constitutionnalité de l'article 62 de la Loi canadienne sur les droits de la personne devant la cour fédérale, Section de première instance. Dans cette affaire, la plaignante allègue qu'elle s'est vue refuser une pension en vertu de la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes pour des motifs discriminatoires.

Or, l'article 62 de la Loi canadienne sur les droits de la personne exempt de l'application de la loi les régimes de pension et les régimes fédéraux de pension de retraite ou d'autres pensions établis avant 1970. La Commission canadienne des droits de la personne est, quant à elle, d'avis que l'article 62 enfreint l'article 15 de la Charte, et la cause doit être entendue en mai.

Je mentionnerai encore quelques affaires, notamment l'affaire Margetish c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et l'affaire Neilsen c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Ces deux affaires tournent autour de la date officielle de la décision dans l'affaire Haig que j'ai mentionnée tout à l'heure. C'est dans l'affaire Haig que la cour d'appel de l'Ontario a trouvé dans la Loi canadienne sur les droits de la personne un certain élément d'orientation sexuelle.

Dans les deux cas, les plaignants disaient avoir été victimes de discrimination fondée sur la préférence sexuelle, mais leurs plaintes ont été rejetées pour le motif que la décision dans l'affaire Hague a pris effet le 6 août 1992.

La question ici en est une d'application relativement générale: à partir de quel moment les décisions des tribunaux qui s'appuient sur la Charte prennent-elles effet? Les demandes d'examen judiciaire dans les cas que je viens de mentionner ont été déposés en décembre, alors nous ne connaissons pas les paramètres précis des questions en cause.

C'est là-dessus que je terminerai.

M. McClelland: Monsieur Sharzer, quels sont vos rapports et ceux du ministère pour lequel vous travaillez avec la Commission canadienne des droits de la personne? Y a-t-il chevauchement, et, dans l'affirmative, de quelle façon? Quel chevauchement y a-t-il avec les provinces? Y a-t-il préséance?

[*Text*]

Mr. Sharzer: In terms of our responsibilities vis–à–vis the Canadian Human Rights Act, we do not overlap. I am certain you will hear more from the Human Rights Commission officials—Mr. Yalden—about their responsibilities.

They administer the act. They carry out the investigations and make determinations about whether cases should be sent to tribunal. They are regularly before the tribunals and in the courts representing the public interest.

Our responsibilities in terms of the Canadian Human Rights Act—the ministry has the policy responsibility for the act, but the minister and the department do not get involved in the administration of the act. We will be involved, from time to time, as counsel for respondents to complaints under the Canadian Human Rights Act. If a complaint is filed against the Canadian Forces, for example, counsel for the Canadian Forces will often be counsel from the Department of Justice. So we will be involved in cases to that extent.

Mr. McClelland: So for purposes of clarity, your involvement is more as a resource for other departments.

Mr. Sharzer: That is right, to represent other departments when a complaint is filed, but also, in terms of the Attorney General's role, to speak generally to questions of interpretation of the Canadian Human Rights Act, as well where we feel an issue needs to be addressed.

Mr. McClelland: Thank you.

The Chair: A great number of requests are coming to this committee on questions of international human rights. Historically, this committee did respond to both areas. It is still unclear whether it will come back under this jurisdiction or whether it is part of Foreign Affairs, but in light of Mr. Yalden's recent speech in Geneva—and I was there for four days—where he suggested that maybe commissioners of human rights should be world wide and respond to the UN Human Rights Commission, could you give me your opinion on domestic human rights and international human rights being intricately entwined?

• 1120

Mr. Scratch: Yes. I actually cut out this part of my presentation because of what I thought were time constraints. Perhaps I could just mention a few of the things that I had intended to raise, because I think it's a very important issue.

The Chair: I do too.

Mr. Scratch: It's becoming even more important. Canada is a signatory to a number of international human rights instruments: the International Covenant on Civil and Political Rights; the Convention on the Rights of the Child; the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women; the Convention Against Torture. These are just to name a few. Some of these international human rights instruments have what they call complaint mechanisms. In other

[*Translation*]

Me Sharzer: En ce qui concerne nos responsabilités vis–à–vis de la Loi canadienne sur les droits de la personne, il n'y a pas chevauchement. Je suis certain que les représentants de la Commission canadienne des droits de la personne—M. Yalden—vous entretiendront de leurs responsabilités.

Ce sont eux qui administrent la loi. Ils effectuent les enquêtes et déterminent quelles affaires devraient être renvoyées devant les tribunaux. Ils vont souvent devant les tribunaux représenter l'intérêt public.

Nos responsabilités en ce qui concerne la Loi canadienne sur les droits de la personne—le ministère est responsable de la politique relative à la loi, mais le ministre et le ministère ne s'occupent pas de l'administration de celle–ci. Nous agissons de temps à autre en tant que conseillers juridiques de défendeurs dans le cas de plaintes déposées en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Si quelqu'un porte plainte contre les Forces canadiennes, par exemple, l'avocat des Forces canadiennes sera souvent un avocat du ministère de la Justice. C'est de cette façon que nous intervenons.

M. McClelland: Pour que les choses soient bien claires, donc, vous êtes davantage une ressource à laquelle peuvent faire appel d'autres ministères.

Me Sharzer: C'est exact, pour représenter d'autres ministères lorsqu'il y a plainte, mais le bureau du procureur général a également pour rôle de se prononcer sur les questions générales d'interprétation de la Loi canadienne sur les droits de la personne ainsi que sur toute autre question au sujet de laquelle il estime devoir intervenir.

M. McClelland: Merci.

La présidente: Le comité a reçu un grand nombre de demandes portant sur des questions de droits de la personne internationaux. Historiquement, le comité s'est toujours intéressé aux deux dossiers. Nous ne savons toujours pas si cela relèvera de nous ou bien du Comité des affaires étrangères, mais étant donné le discours prononcé récemment à Genève par M. Yalden—j'ai passé quatre jours là–bas—dans lequel il recommande que les commissaires aux droits de la personne oeuvrent partout dans le monde et répondent à la Commission des droits de l'Homme des Nations Unies, pourriez–vous me dire si vous êtes d'avis que les questions de droits de la personne nationales et internationales sont intimement liées les unes aux autres?

Me Scratch: Oui. J'ai en fait omis cette partie de mon exposé pour gagner du temps. Je pourrais peut–être mentionner rapidement un certain nombre des aspects que j'allais aborder, car je pense que c'est une question très importante.

La présidente: Moi aussi.

Me Scratch: Elle devient de plus en plus importante. Le Canada est signataire d'un certain nombre de traités internationaux en matière de droits de la personne: Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques; la Convention relative aux droits de l'enfant; la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes; la Convention contre la torture, pour n'en nommer que quelques–uns. Certains de ces traités comportent des mécanismes de

[*Texte*]

words, individual Canadians can go to international human rights bodies and lay complaints against Canada.

One of the ones that Canadians are very adept at using is what they call the optional protocol to the Convention on Civil and Political Rights. We have had a number of cases before the UN Human Rights Committee, a number of complaints against Canada.

There are some statistics about how. I think on a list I looked at recently we were number three in the number of complaints against us. So that's one important aspect of this.

Another important aspect is that in interpreting provisions of the charter, Canadian courts are increasingly looking to decisions of international human rights bodies, so that it, if you want, comes back to us.

Now there are certain conditions that prevail before you can lay a complaint with one of these international bodies. In the first place, you must have exhausted all domestic remedies. So you must have gone all through the court system, or whatever remedies you have in Canada, before you can go there.

In some cases there's a great deal of debate. If in fact the Supreme Court of Canada has definitely decided the law in a particular area and you feel it would be useless to appeal to the Supreme Court of Canada, you have to have gone through all the motions then.

Secondly, the views of these bodies are not enforceable in Canada. They are simply the views of the particular bodies. However, experience has shown that in Canada they receive a great deal of publicity. There is then a great deal of pressure on governments in fact to change laws to conform to these views.

As I say, I really think that Canadians are very knowledgeable in this area. Individual Canadians know how to use the complaint mechanisms, and when the UN comes out with a decision against Canada, so to speak, there usually is a great deal of pressure to make some changes. Generally, in fact, we have moved one way or another to accommodate.

As I say, the courts are increasingly looking at some of these decisions. I have certainly noticed that the workload of the human rights law section—and we're responsible for handling Canada's responses to individual complaints, and usually this is done through written submissions—is certainly increasing in this area.

There is now a complaint mechanism on the Convention Against Torture, and there is also a complaint mechanism before the Inter-American Commission on Human Rights. That's the human rights body at the Organization of American States. So this is certainly, I would say, a growing area.

The Chair: I've just remembered that the Canadian heritage section is involved with international human rights within their mandate.

Mr. Scratch: Yes, they are, and Foreign Affairs too.

The Chair: So how do we bring it all together? That's the problem I am trying to rationalize.

[*Traduction*]

dépôt de plaintes. En d'autres termes, un citoyen canadien peut s'adresser aux organisations internationales en matière de droits de la personne et déposer plainte contre le Canada.

L'un des textes que les Canadiens utilisent avec adresse s'appelle le Protocole facultatif du Pacte relatif aux droits civils et politiques. Le Comité des droits de l'Homme des Nations Unies a été saisi ainsi d'un certain nombre de plaintes contre le Canada.

On dispose aujourd'hui de quelques statistiques. Sur une liste que j'ai eue entre les mains récemment, nous étions placés en troisième position quant au nombre de plaintes déposées contre nous. Voilà donc un aspect important.

Un autre est que, en interprétant les dispositions de la Charte, les tribunaux canadiens s'inspirent de plus en plus des décisions des tribunaux internationaux, si bien que nous subissons un retour de bâton.

Il faut évidemment remplir un certain nombre de conditions avant de pouvoir déposer plainte auprès de ces instances internationales. Pour commencer, il faut avoir épuisé tous les recours nationaux. Il faut donc avoir passé à travers tout le système judiciaire, ou épuisé tous les remèdes disponibles au Canada.

Dans certains cas il y a des débats assez intenses. Si la Cour suprême du Canada a statué sans ambiguïté sur un point quelconque et que vous pensez inutile d'interjeter appel auprès de la Cour suprême du Canada dans une affaire donnée, il faut néanmoins épuiser toutes les avenues.

Deuxièmement, les jugements de ces instances ne sont pas exécutoires au Canada. Ce sont simplement des avis. Cependant, l'expérience a montré que ces derniers reçoivent une très grande publicité au Canada, si bien que les pouvoirs publics subissent des pressions afin qu'ils modifient les lois en conséquence.

Comme je l'ai dit, je pense réellement que les Canadiens sont passés maître dans ce domaine. Les Canadiens individuels savent comment utiliser les mécanismes de plaintes et lorsque les Nations Unies rendent une décision favorable au Canada, en quelque sorte, toutes sortes de pressions s'exercent pour que des changements soient apportés. D'ailleurs, de façon générale, le Canada s'est plié d'une manière ou d'une autre à ces jugements.

Comme je l'ai dit, les tribunaux s'inspirent de plus en plus de ces décisions. J'ai remarqué que la charge de travail de la section qui s'occupe de la législation des droits de la personne—et c'est nous qui sommes chargés de rédiger les réponses du Canada aux plaintes individuelles, ce qui se fait généralement sous forme de mémoire—augmente.

La Convention contre la torture est maintenant dotée d'un mécanisme de plaintes, il y en a un aussi à la Commission inter-américaine des droits de l'homme. C'est l'instance compétente pour les droits de la personne de l'organisation des États américains. C'est donc un secteur en pleine croissance, peut-on dire.

La présidente: Je viens de me souvenir que Héritage Canada s'occupe également des droits de l'homme internationaux.

Me Scratch: Oui, le ministère des Affaires extérieures aussi.

La présidente: Comment harmoniser tout cela? C'est la question que je me pose.

[*Text*]

Mr. Scratch: Well, it does get a bit tricky. Our principal role is to advise on domestic implications. For example, if in fact Canada is in negotiations trying to determine. . . Well, first of all, perhaps say in the drafting of an international instrument, what you would get is Foreign Affairs consulting us on the domestic implications.

Where Heritage Canada comes in is relations with the provinces, because most of these international human rights conventions or instruments—the subject–matter in them—are mainly within the jurisdiction of the provinces.

• 1125

I will just give you an example of how the system works. The negotiations for and the drafting of the Convention on the Rights of the Child went on over a number of years. A lawyer from our section participated, along with lawyers from Foreign Affairs. When the convention was drafted, we came back to Canada with it, and in determining whether Canada would sign and then ratify this, in other words whether Canada would agree to be bound by this, there was a series of consultations and negotiations with the provinces. While it was the constitutional responsibility of the federal government to sign and ratify, we went out and sought the support of the provinces because most of the areas covered in the convention were within their areas of jurisdiction.

I don't know if that is helpful to you, but that is an indication of the relationship with the three departments. We work very closely with them. There is a body called the Continuing Committee of Officials. It includes federal, provincial and territorial officials who meet regularly to look at issues in this area.

The Chair: I think it's something we're going to have to work out between the three departments. I'm certainly meeting with the chair of the foreign affairs committee, Mr. Gauthier. I think Mr. Ouellet, the minister, probably prefers that it stay within Foreign Affairs.

On the other hand, I'm hearing from an incredible number of groups within Canada who are concerned with their homeland, or international human rights, wherever this may be of concern. I already have four before me and I have to find out where this is going to go.

Anyway, thank you very much. I think you have provided us with an incredible amount of material. I don't know whether we are able to absorb it all, but we will be getting the minutes of this meeting and we can all read them.

Thank you very much. We'll obviously be in constant contact with you.

Mr. Scratch: *Merci beaucoup.*

The Chair: We have a couple more minutes before we adjourn.

Mr. Telegdi: Madam Chair, I wonder how we are going to deal with the ratio between international and domestic. I believe if we are trying to end duplication and be somewhat more efficient, it would be reasonable to have international and domestic human rights on the same committee.

[*Translation*]

Me Scratch: Oui, cela devient pas mal difficile. Notre rôle premier est de donner des avis sur les conséquences au niveau national. Par exemple, si le Canada participe à des négociations pour tenter de déterminer. . . Mettons que lors de la rédaction d'une convention internationale, les Affaires extérieures commencent par nous consulter sur les répercussions à l'échelle nationale.

Héritage Canada intervient lorsque les provinces sont concernées, et d'ailleurs la plupart de ces conventions internationales sur les droits de la personne ont un contenu qui relève principalement des provinces.

Je vais vous donner un exemple de la façon dont fonctionne le système. Les négociations entourant la Convention relative aux droits de l'enfant et la rédaction du texte final ont duré plusieurs années. Un avocat de notre section y a participé, aux côtés d'avocats d'Affaires étrangères. Une fois le texte de la Convention rédigé, nous sommes revenus avec au Canada, et avant de déterminer si le Canada allait le signer, le ratifier, c'est–à–dire si le Canada allait accepter d'être tenu par ce texte, il y a eu toute une série de consultations et de négociations avec les provinces. Même s'il revenait au gouvernement fédéral, en vertu de la Constitution, de le signer et de le ratifier, nous avons cherché l'appui des provinces, car la plupart des domaines couverts par la Convention relèvent des provinces.

Je ne sais si cela vous aide, mais cela donne une idée des rapports qui existent entre les trois ministères. Nous travaillons très étroitement avec eux. Il y a également un organe qui a été baptisé Comité permanent de hauts fonctionnaires sur les droits de la personne. Celui–ci regroupe des fonctionnaires fédéraux, provinciaux et territoriaux qui se réunissent régulièrement pour se pencher sur diverses questions dans ce domaine.

La présidente: Je pense que c'est quelque chose qu'il nous faudra éclaircir avec les trois ministères. Je vais rencontrer le président du Comité des affaires étrangères, M. Gauthier. Je pense que le ministre, M. Ouellet, préfèrerait que cela continue d'être du ressort des affaires étrangères.

D'un autre côté, quantité de groupes ici au Canada dont les membres s'inquiètent pour leur pays d'origine ou pour le respect des droits de la personne ailleurs dans le monde, ont communiqué avec moi. Il y en a déjà quatre qui sont venus me voir, et il me faut me renseigner pour savoir ce qui va se passer avec cela.

Quoi qu'il en soit, je vous remercie beaucoup. Vous nous avez fourni une quantité incroyable de renseignements. J'ignore si nous avons pu absorber tout cela, mais nous aurons le procès verbal de la réunion et nous pourrons tous le lire.

Merci beaucoup. Nous serons bien sûr régulièrement en contact avec vous.

Me Scratch: *Thank you very much.*

La présidente: Il nous reste encore quelques minutes avant de lever la séance.

M. Telegdi: Madame la présidente, je me demande comment nous allons faire à propos de la ventilation internationale–nationale. Il me semble que si nous voulons mettre fin au chevauchement et être plus efficaces, il serait raisonnable que le même comité se penche sur les droits de la personne ici au Canada et des droits de la personne ailleurs dans le monde.

[*Texte*]

The Chair: As part of this committee. As the chair, I'm obviously not supposed to have an opinion here, but I'm inclined to agree. It was originally part of this committee and was taken away in the previous Parliament because the chair at that time was not interested in human rights. He was more interested in the disability side. I think we have a responsibility to both sides of that committee.

Mr. McClelland: I think the area where we're going to find the question of human rights, and in particular international human rights, is going to come to the fore is in the connection and the link between Canadian foreign aid and human rights. It's very intertwined. I think Canadians are going to be looking at the government and asking if we are going to link human rights to our foreign aid. That's something we must deal with.

The Chair: Thank you. Any other comments on that?

M. Ménard: J'abonde dans votre sens. Je crois qu'on devrait se préoccuper, comme Comité, de se pencher sur cette question. Je crois que ce ne sera pas seulement lié au commerce international. Je recevais une lettre d'un étudiant de l'Université du Costa Rica, qui se disait victime de discrimination parce que l'Université de Costa Rica vient d'interdire les étudiants homosexuels. Alors, il y aura plein de demandes qui vont nous arriver, et ce ne sera pas juste lié à la question du commerce. L'important c'est qu'il y ait un mécanisme de coordination, que vous, vous soyez mandaté pour rencontrer M. Gauthier, et qu'on puisse voir comment se fait l'arrimage entre les deux.

The Chair: I'm trying to work on that. As I say, I've got a meeting arranged between the chair of the foreign affairs committee and myself, which is coming up before our next meeting.

Mr. Telegdi: Madam Chair, would it be useful if we passed a resolution in this committee? If so, I would be prepared to move that, because I think we should get this resolved.

The Chair: So you're moving that this committee address both domestic and international human rights before this committee.

Motion agreed to

The Chair: Thank you.

• 1130

At the next meeting we're going to try to get Mr. Yalden in to talk about the Canadian Human Rights Act. I think we would only give Mr. Yalden an hour for presentation and questions. We will also try to get somebody from the disabilities side. Disabilities comes under the human resources development minister. We will try to have somebody come in and make a presentation on that, after which you can ask questions.

[*Traduction*]

La présidente: Vous parlez de notre comité. En tant que présidente, je ne suis bien sûr pas sensée avoir d'opinion là–dessus, mais j'aurais tendance à être d'accord avec vous. Ces deux questions relevaient autrefois du même comité, mais cela a été changé lors de la dernière Législature, car le président de l'époque ne s'intéressait par aux droits de la personne. Il était plutôt intéressé par la situation des personnes handicapées. Je pense que nous avons des responsabilités des deux côtés.

M. McClelland: On va se rendre compte, je pense, que c'est sur le plan du rapport de l'aide étrangère canadienne et des droits de la personne, que la question des droits de la personne, surtout à l'échelle internationale, va prendre de l'importance. Les deux choses sont étroitement liées. Je pense que les Canadiens vont se tourner vers le gouvernement et nous demander si nous allons lier notre aide étrangère au respect des droits de la personne. C'est une question dont nous devrons nous occuper.

La présidente: Merci. Quelqu'un d'autre aurait–il quelque chose à dire à ce propos?

Mr. Ménard: I agree with you. I believe that as a committee we should study this issue, and I don't think it will only be linked to international trade. I received a letter from a student at the University of Costa Rica who said that he was a victim of discrimination. Indeed, the University of Costa Rica has just banned homosexual students. We will be receiving all sorts of requests, and this issue will not be linked only to trade. What is important is that there be a coordination mechanism unabling you to meet with Mr. Gauthier so that we can see how the two can tie in with each other.

La présidente: J'y travaille. Comme je l'ai dit, je dois d'ici notre prochaine réunion rencontrer le président du Comité des affaires étrangères.

M. Telegdi: Madame la présidente, serait–ce utile que le comité adopte une résolution en ce sens? Dans l'affirmative, je suis prêt à en proposer une, car je pense que nous devrions régler cela.

La présidente: Vous proposez donc que le comité se penche et sur les dossiers concernant les droits de la personne au Canada et sur ceux concernant les droits de la personne à l'étranger.

La motion est adoptée

La présidente: Merci.

Nous tâcherons de faire venir M. Yalden à notre prochaine réunion pour nous entretenir de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Je pense qu'on ne devrait donner qu'une heure à M. Yalden pour son exposé et la période des questions. Nous essayerons également de rencontrer quelqu'un qui pourra nous parler des personnes handicapées, dont situation relève du ministre du Développement des ressources humaines. Nous tâcherons de faire venir quelqu'un qui puisse nous faire un exposé là–dessus, après quoi vous pourrez poser des questions.

[*Text*]

Once we get through the learning process we had here this morning we'll be involved in many issues. I thank you for your patience and for staying around for two hours.

The meeting is adjourned to the call of the chair.

[*Translation*]

Une fois terminé le processus de mise au courant que nous avons entammé ici ce matin, nous serons en mesure de nous occuper de quantités de choses. Je vous remercie de votre patience et d'être restés pendant deux heures.

La séance est levée.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste–lettre
K1A 0S9
Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré–Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non–livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré–Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Department of Justice:

John Scratch, Senior General Counsel, Human Rights Law;
Yves Côté, General Counsel, Human Rights Law;
Stephen Sharzer, Human Rights Law.

TÉMOINS

Du ministère de la Justice

John Scratch, avocat général principal, Droits de la personne;
Yves Côté, avocat général, Droits de la personne;
Stephen Sharzer, avocat–conseil, Droits de la personne.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

CA1
XC51
-N77

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 2

Tuesday, March 15, 1994

Chair: Beryl Gaffney

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 2

Le mardi 15 mars 1994

Présidente: Beryl Gaffney

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Procès–verbaux et témoignages du Comité permanent des

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Pursuant to Standing Order 108(3), consideration of domestic human rights

CONCERNANT:

Conformément à l'article 108(3) du Règlement, l'étude des droits humains au Canada

WITNESS:

(See back cover)

TÉMOIN:

(Voir à l'endos)

LIBRARY
1994
University of Toronto

First Session of the Thirty–fifth Parliament, 1994

Première session de la trente–cinquième législature, 1994

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Beryl Gaffney

Vice–Chairs: Beth Phinney
Réal Ménard

Members

Maurice Godin
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Jack Ramsay
Julian Reed
Andrew Telegdi
Bob Wood

Associate Members

Jean Landry
Svend Robinson

(Quorum 6)

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Présidente: Beryl Gaffney

Vice–présidents: Beth Phinney
Réal Ménard

Membres

Maurice Godin
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Jack Ramsay
Julian Reed
Andrew Telegdi
Bob Wood

Membres associés

Jean Landry
Svend Robinson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MARCH 15, 1994
(3)

[*Text*]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 9:35 o'clock a.m. this day, in Room 237–C, Centre Block, the Chair, Beryl Gaffney, presiding.

Members of the Committee present: Beryl Gaffney, Maurice Godin, Ivan Grose, Ian McClelland, Réal Ménard, Beth Phinney, Jack Ramsay and Andrew Telegdi.

Acting Member present: John Richardson for Bob Wood.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Bill Young, Research Officer.

Witness: From the Canadian Human Rights Commission: Maxwell Yalden, Chief Commissioner.

Pursuant to Standing Order 108(3)c), the Committee resumed consideration of domestic human rights and the rights of the disabled. (*See Minutes of Proceedings of March 8, 1994, Issue No. 1*).

The witness made an opening statement and answered questions.

At 11:10 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

PROCÈS–VERBAL

LE MARDI 15 MARS 1994
(3)

[*Traduction*]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 9 h 35, dans la salle 237–C de l'édifice du Centre, sous la présidence de Beryl Gaffney (*présidente*).

Membres du Comité présents: Beryl Gaffney, Maurice Godin, Ivan Grose, Ian McClelland, Réal Ménard, Beth Phinney, Jack Ramsay, Andrew Telegdi.

Membre suppléant présent: John Richardson pour Bob Wood.

Aussi présent: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Bill Young, attaché de recherche.

Témoin: De la Commission canadienne des droits de la personne: Maxwell Yalden, président.

Conformément au paragraphe 108(3) du Règlement, le Comité entreprend d'examiner les droits de la personne au Canada, ainsi que les droits des handicapés (*voir les Procès–verbaux et témoignages du 8 mars 1994, fascicule nº 1*).

Le témoin fait un exposé et répond aux questions.

À 11 h 10, la séance est levée jusqu'à l'appel de la présidente.

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Tuesday, March 15, 1994

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mardi 15 mars 1994

• 0936

The Chair: I call this meeting to order. We have a quorum, we have five people here now.

You will recall that at the last meeting we said we would have two witnesses—Mr. Yalden, the human rights commissioner, and someone from the department on disabilities. In my wisdom I took it upon myself to have just Mr. Yalden, because I think his opening statement and his role as chief commissioner will probably take some time, and I thought we would want to make sure he was given the time that was warranted. I hope committee members will understand that I have made that decision.

Is there any other business that we might wish to add before we approve the agenda this morning?

Pursuant to Standing Order 108.(3)(c), consideration of domestic human rights and the rights of the disabled, human rights commissioner Max Yalden will outline his role, the role of the commission, the role of his tribunal and will probably deal with the Canadian Human Rights Act.

Mr. Yalden, we're delighted that we have you here this morning.

Mr. Maxwell Yalden (Chief Commissioner, Canadian Human Rights Commission): Thank you for your invitation to be here this morning. It's always a pleasure to be at a parliamentary committee. We consider ourselves to be directly responsible to you people, and I'm glad to be able to show that responsibility from time to time by appearing before you.

I believe the clerk has distributed our brief résumé of the Canadian Human Rights Act, as well as a pamphlet that explains how to make a complaint to the commission. If you don't yet have it before you, I understand the clerk will be distributing it to you.

It is often said that Canada's human rights system is one of the best in the world for protecting its citizens; however, it is also one of the most complicated and at times confusing. There are various pieces of legislation covering human rights in Canada at the federal and provincial levels. Indeed, even the way we use the term "human rights" can be confusing to others outside this country who often use it in a different way.

When we look at the protection of human rights in Canada, there are three main points to bear in mind. First, human rights commissions, whether federal or provincial, are basically anti–discrimination commissions. Indeed, the Canadian Human Rights Act might more accurately have been called the Canadian anti–discrimination act or something of the sort.

La présidente: Je déclare la séance ouverte. Nous avons le quorum puisqu'il y a maintenant cinq personnes.

Je vous rappelle qu'à la dernière séance nous avions dit que nous recevrions deux témoins—M. Yalden, président de la Commission canadienne des droits de la personne et un représentant du ministère, pour parler des personnes handicapées. J'ai pris l'initiative de n'inviter que M. Yalden, car je pense que sa déclaration liminaire et son témoignage en tant que président de la commission prendra sans doute un certain temps, et j'ai pensé que nous voudrions nous assurer qu'il dispose de tout le temps nécessaire. J'espère que les membres du comité comprendront pourquoi j'ai pris cette décision.

Y a–t–il d'autres points que vous aimeriez soulever avant que nous approuvions l'ordre du jour de ce matin?

Conformément à l'article 108(3)(c) du Règlement, nous poursuivons l'étude des droits de la personne au Canada et des droits des personnes handicapées. Le président de la commission, M. Max Yalden, nous donnera un aperçu de son rôle, du rôle de la commission, du rôle de son tribunal et il nous parlera sans doute de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Monsieur Yalden, nous sommes ravis de vous accueillir à notre comité ce matin.

M. Maxwell Yalden (président, Commission canadienne des droits de la personne): Je vous remercie de votre invitation à comparaître devant votre comité ce matin. C'est toujours un plaisir de comparaître devant un comité parlementaire. Nous nous considérons comme étant directement responsables devant vous, parlementaires, et je suis heureux d'être en mesure de faire preuve de cette responsabilité de temps à autre en comparaissant devant vous.

Je crois que le greffier a distribué un bref résumé de la Loi canadienne sur les droits de la personne ainsi qu'un dépliant expliquant comment déposer une plainte auprès de la Commission. Si vous n'avez pas encore ce document en main, le greffier vous en remettra un exemplaire.

On dit souvent que les citoyens canadiens bénéficient du meilleur système de protection des droits de la personne au monde. Cependant, ce système est l'un des plus compliqués et il arrive parfois que l'on s'y perd. Il existe diverses mesures législatives visant les droits de la personne au Canada tant au palier fédéral que provincial. En effet, même la façon dont nous utilisons l'expression «droits de la personne», peut entraîner une certaine confusion à l'extérieur du pays, où souvent on l'emploie différemment.

Lorsqu'on parle de protection des droits de la personne au Canada, il y a trois principaux éléments qu'il ne faut pas oublier. D'abord, le rôle des commissions des droits de la personne, qu'elles soient fédérales ou provinciales, consiste essentiellement à lutter contre la discrimination. En effet, il aurait peut–être été plus juste que la Loi canadienne sur les droits de la personne s'intitule Loi canadienne contre la discrimination ou quelque chose du genre.

[*Texte*]

They are specifically concerned with ensuring that people are treated equally, without regard to such factors as race, sex, religion or disability. They are not concerned with other types of fundamental rights, which I believe the spokesman from the Department of Justice, Mr. Scratch, spoke to you about last week.

[*Traduction*]

Ces commissions se chargent surtout de garantir que les gens sont traités de façon équitable, sans égard à des facteurs comme la race, le sexe, la religion ou la déficience. Elles ne se préoccupent pas des autres types de droits fondamentaux dont le porte-parole du ministère de la Justice, M. Scratch, vous a parlé la semaine dernière.

• 0940

Under the Canadian Human Rights Act, the commission is not concerned with fundamental rights such as the right to a fair trial, the right to vote, the right to free speech or to freedom of assembly and so on. We are concerned with equality rights, the right to equal treatment.

I mentioned a moment ago that there are provincial laws as well as a federal law, and provincial commissions as well as federal commissions. For the most part, however, they are similar and deal with equality rights in more or less the same way as does the federal statute and the federal commission.

Évidemment, faire partie d'un système fédéral a pour corollaire que tout est partagé en fonction des compétences des gouvernements fédéral et provinciaux. Les droits de la personne n'y font pas exception.

La Loi canadienne sur les droits de la personne ne vise que la discrimination dans l'emploi et la prestation des services d'organismes et d'entreprises qui relèvent de la compétence fédérale. Cela comprend en tout premier lieu, de toute évidence, le gouvernement fédéral et tous ses organismes, dont les Forces armées canadiennes, la GRC et les sociétés d'État. Les entreprises du secteur privé de charte fédérale, par exemple les banques, sont également couvertes. Les grandes banques, dans ce pays, sont de compétence fédérale et ont des chartes fédérales. Les compagnies aériennes sont un autre exemple de ceci, de même que les lignes ferroviaires, les compagnies d'autobus interprovinciales, les entreprises de télécommunications et de radiodiffusion, etc.

Cela veut dire qu'en matière d'emploi, puisque j'ai dit tout à l'heure que la loi couvre à la fois l'emploi et la prestation de services, près d'un million de Canadiens sont couverts par la Loi canadienne sur les droits de la personne. Quant à la prestation de services, tous les Canadiens sont couverts, parce que chaque Canadien peut avoir besoin d'un service du gouvernement fédéral, ne serait-ce que pour payer ses impôts. Donc, du point de vue de l'emploi, environ un million de Canadiens sont couverts et, du point de vue des services, tous les Canadiens et les Canadiennes le sont.

Par contre, l'hébergement, l'éducation, le secteur de la vente au détail et la plupart des petites entreprises relèvent de la compétence provinciale. Toutes les provinces et le territoire du Yukon ont leur propres lois et leurs propres organismes des droits de la personne. Tout comme la Commission fédérale, ces commissions reçoivent et traitent des plaintes en matière de discrimination. Elles ont aussi la responsabilité d'informer et de sensibiliser le grand public aux droits de la personne. Les distinctions entre les différentes commissions ne tiennent pas des motifs prohibés de discrimination, mais plutôt de la situation des commissions vis-à-vis de leur gouvernement, de leur degré d'indépendance vis-à-vis des autorités gouvernementales et de la façon dont elles statuent sur les plaintes en matière de discrimination.

Aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission ne se préoccupe pas des droits fondamentaux comme le droit à un procès équitable, le droit de vote, la liberté d'expression ou la liberté de réunion, etc. Nous ne nous préoccupons que des droits à l'égalité, du droit à un traitement équitable.

J'ai mentionné tout à l'heure qu'il y avait des lois provinciales ainsi qu'une loi fédérale, et des commissions provinciales ainsi que des commissions fédérales. Pour la plupart, cependant, ces lois et commissions provinciales sont semblables à la loi et à la commission fédérale et traitent les droits à l'égalité plus ou moins de la même façon.

Naturally, being part of a federal system implies that jurisdictions are shared between the provincial and federal governments. Human rights are no exception.

The Canadian Human Rights Act covers only discrimination in employment and the delivery of services from agencies and businesses under federal jurisdiction. That includes, of course, all federal departments and agencies, including the Canadian Armed Forces, the RCMP and Crown Corporations. Private sector businesses that have a federal charter—for example chartered banks—also fall under the act. In this country, all major banks are chartered and fall under federal jurisdiction. Airline companies are another example, as well as railways, inter-provincial bus companies, communications and telephone companies, and so on.

It means that with regards to employment, having said earlier that legislation covers both employment and the delivery of services, almost one million Canadians are protected by the CHRA. As for the delivery of services, since all Canadians receive services from the federal government, even when they are paying taxes, they also covered by the CHRA. So, on the employment side, approximately one million Canadians are covered, whereas on the services side, they are all covered.

On the other hand, housing, education, the retail sector and most small businesses fall under provincial jurisciction. All the provinces and the Yukon have both their own statutes and their own Human Rights Commissions. Just like the Federal Commission, they receive and deal with complaints of discrimination. They are also responsible for keeping people informed and raising public awareness of human rights. The Commissions don't differ much in the way they view discrimination, but rather in the nature of their relationship with their respective governments, the amount of independence they enjoy, and the way they rule on cases of discrimination.

[*Text*]

La semaine dernière, je crois, le porte–parole du ministère de la Justice vous a dit qu'il existait des différences importantes entre la Loi canadienne sur les droits de la personne d'un côté, et la Charte des droits et libertés de l'autre.

[*Translation*]

Last week, I think the spokesman from the Department of Justice told you there were important differences between the CHRA and the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

• 0945

Il y a deux différences majeures. Premièrement, la Charte s'applique aux gouvernements, à leurs organismes et à leurs actions, tandis que la loi s'applique en plus au secteur privé. Deuxièmement, la liste des motifs de distinction illicite énumérés dans la Charte ne semble pas être limitée de la même façon que celle qu'on trouve dans la loi.

There are two major differences. The first difference is that the Charter applies to governments and their agencies whereas the CHRA also applies to the private sector. The second difference is that there seem to be more grounds of discrimination in the Charter than in the CHRA.

Turning to the mandate of the commission, the Canadian Human Rights Act, as I'm sure you know, was passed by Parliament in 1977. The commission began operating in the spring of 1978 and essentially that law has not changed since 1977, except for one or two technical amendments in 1985. The commission operates independently of the government and we report to Parliament on an annual basis. As some of you know, we will be making our annual report on Thursday.

En ce qui concerne le mandat de la Commission, comme vous le savez certainement, c'est en 1977 que le Parlement a adopté la Loi canadienne sur les droits de la personne. La Commission a été mise sur pied au printemps 1978 et la loi n'a pratiquement pas été changée depuis 1977, à l'exception d'un ou deux amendements de forme apportés en 1985. La Commission fonctionne de façon indépendante vis–à–vis du Gouvernement et elle fait rapport au Parlement une fois par an. Comme certains d'entre vous le savez, nous présenterons notre rapport annuel jeudi prochain.

The commission has two full–time commissioners, myself and the deputy chief commissioner, and there are between three and six part–time commissioners. At the moment there are four part–time commissioners. Two vacancies occurred last summer and they have not yet been filled. Those part–time commissioners, generally speaking, come from all areas of the country and represent many of the communities with which we deal.

La Commission compte deux commissaires à plein temps, moi–même et le commissaire en chef adjoint, et il y a entre trois et six commissaires à temps partiel. En ce moment, nous avons quatre commissaires à temps partiel. Deux postes se sont libérés l'été dernier et ils n'ont toujours pas été comblés. En général, ces commissaires à temps partiel proviennent de toutes les régions du pays et représentent bon nombre des collectivités avec lesquelles nous traitons.

When we had six plus the two full–time commissioners, we were four women and four men, two francophone and six anglophone. We have a commissioner who is a Sikh, another who is in a wheelchair, and we had a third who was an aboriginal person, and so on. We had a reasonably decent distribution, with people from Newfoundland, Quebec, Saskatchewan and Alberta. Somewhat to my regret, although I am a Toronto boy born and bred, there were probably too many of us from Ontario, but these things happen from time to time. On the whole, however, the commission was reasonably representative.

Lorsque nous avions six commissaires à temps partiel et deux commissaires à plein temps, il y avait quatre hommes et quatre femmes, deux francophones et six anglophones. Nous avons un commissaire Sikh, un autre en chaise roulante, et nous en avons eu un autre qui était autochtone, etc. Les provinces étaient assez bien représentées, puisqu'il y avait des commissaires de Terre–Neuve, du Québec, de la Saskatchewan et de l'Alberta. Bien que je sois né et que j'aie été élevé à Toronto, je regrette le fait que nous soyons peut–être un peu trop nombreux de l'Ontario, mais ce genre de chose arrive de temps à autre. De façon générale, cependant, la Commission était assez représentative.

The commission's mandate is to administer the act, and it has three main functions. First, we deal with complaints. Complaints start with inquiries from the public. Some are immediately weeded out because they have nothing to do with human rights. For example, it is possible that a person who has a neighbour with a noisy dog will phone the Human Rights Commission, and we are obliged to tell them that if it's bad enough they might want to go to the police. In any event, it's not the Canadian Human Rights Commission.

La Commission a pour mandat d'administrer la loi et elle a trois principales fonctions. D'abord, nous recevons des plaintes. Une plainte commence par une demande de la part du public. Certaines sont immédiatement éliminées parce qu'elles n'ont rien à voir avec les droits de la personne. Par exemple, si une personne téléphone à la Commission des droits de la personne pour se plaindre que le chien de son voisin est bruyant, nous sommes obligés de lui dire de s'adresser à la police si c'est vraiment un problème. Quoi qu'il en soit, cela ne relève pas de la Commission canadienne des droits de la personne.

[*Texte*]

Some of them are eliminated because they are provincial. For example, if you were a victim of discrimination of some sort in Eatons, or you think you were, that's provincial and we would tell the person to call the number in Montreal or Toronto or Edmonton or wherever it is. We have those numbers. We're in close and friendly contact with the provincial commissions and we put them on to those commissions.

Some of them, while they are within our bailiwick, are eliminated because they don't represent what we consider to be discriminatory behaviour. A person may think they do, but we don't think so, and generally we don't take those complaints. However, if a person insists, we have instructed our people to do so and to leave it up to the qua commission to make a decision whether to reject or carry on with the complaint.

• 0950

We have regional offices where we take these complaints, in Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto, Montreal and Halifax. That's not sufficient in the sense that it doesn't allow us to get out to the people as much as we would wish, for example, in the Atlantic provinces, where we have only one office for four provinces. But it is the best we are able to do with budgetary restraints being what they are.

All in all we receive something in the order of about 50,000 inquiries per year. As I said earlier, these are anything and everything; people phoning up and asking us for advice and help. We log those as inquiries because they do take the time of our staff, even if they haven't got anything to do with human rights as defined by the Canadian Human Rights Act or the Canadian charter.

Of those, we probably take a couple of thousand on board for more serious consideration and further treatment. We end up with something like 1,200 complaints that are real complaints and that in one way or another the commission and its staff will wish to deal with in greater detail.

I'd be very happy to answer any questions or provide you with any statistics I can about the details of this complaint operation. Indeed if you're really interested, we can give you more statistics than you might wish, but I didn't bring them along today. I thought I would come and talk to you on my own and without a bunch of people who would provide numbers, but we can give you the numbers.

In addition to the complaints to which I've referred, we deal with broader problems relating to employment equity and pay equity. All of you will of course have heard about employment equity and pay equity. They are quite different things.

Employment equity relates to better representation in the institutions that are covered by the law—essentially the same institutions I referred to earlier—better representation of women, aboriginal people, visible minorities, as they're called in the law, and disabled persons. It is the job of the commission to monitor how companies and government institutions are doing with respect to better representation of those four target groups.

[*Traduction*]

Certaines demandes sont éliminées parce qu'elles relèvent de la compétence provinciale. Par exemple, si vous êtes victime d'une discrimination quelconque chez *Eaton*, ou si vous pensez l'être, cette question relève de la compétence provinciale et nous devons vous conseiller d'appeler Montréal, Toronto, Edmonton ou ailleurs, selon le cas. Nous pouvons vous donner les numéros de téléphone. Nous travaillons en étroite collaboration avec les commissions provinciales et nous mettons les gens en contact avec ces commissions.

Certaines demandes, même si elles relèvent de notre compétence, sont éliminées parce qu'elles ne représentent pas ce que nous considérons comme un comportement discriminatoire. Une personne peut penser que c'est le cas, mais ce n'est pas notre avis, et généralement nous n'acceptons pas de telles plaintes. Cependant, si une personne insiste, notre personnel a reçu la directive de laisser à la commission le soin de décider si la plainte sera rejetée ou non.

Nous avons des bureaux régionaux où nous recevons ces plaintes, soit à Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax. Cela n'est pas suffisant, car cela ne nous permet pas de communiquer avec les gens autant que nous le souhaiterions, notamment, dans les provinces maritimes, où nous n'avons qu'un seul bureau pour quatre provinces. Mais c'est tout ce que nous pouvons faire étant donné les contraintes budgétaires.

Au total, nous recevons environ 50 000 demandes par année. Comme je l'ai déjà dit, elles peuvent porter sur n'importe quoi; il peut s'agir de gens qui nous téléphonent pour nous demander conseil et aide. Nous les consignons comme des demandes, parce qu'elles prennent le temps de notre personnel, même si ces demandes n'ont rien à voir avec les droits de la personne tels que définis dans la Loi canadienne sur les droits de la personne ou dans la Charte canadienne.

Environ 2 000 de ces demandes de renseignements font l'objet d'une étude plus approfondie de la part de la Commission. Nous nous retrouvons avec quelques 1 200 plaintes qui sont de vraies plaintes et que, d'une façon ou d'une autre, la Commission et son personnel voudront examiner en détail.

Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions et de vous fournir des statistiques au sujet des détails du processus de traitement des plaintes. En fait, si cela vous intéresse vraiment, nous pouvons vous donner plus de statistiques que vous n'en voudrez, mais pas aujourd'hui. J'ai préféré venir vous parler seul, sans mes collaborateurs, qui pourraient fournir des chiffres, mais nous pouvons évidemment vous les fournir, si vous le souhaitez.

En plus des plaintes dont je vous ai parlé, nous nous occupons des problèmes plus généraux portant sur l'équité en matière d'emploi et la parité salariale. Vous avez naturellement tous entendu parler d'équité en matière d'emploi et de parité salariale. Ce sont deux choses très différentes.

L'équité en matière d'emploi concerne une meilleure représentation dans les organismes visés par la Loi—essentiellement les mêmes organismes dont j'ai parlé tout à l'heure—une meilleure représentation des femmes, des peuples autochtones, des minorités visibles, pour reprendre le terme utilisé dans la loi, et des personnes handicapées. Le travail de la Commission consiste à surveiller ce que font les sociétés et les organismes gouvernementaux pour que soit mieux représentés ces quatres groupes cibles.

[*Text*]

Pay equity is quite different. It relates to the pay of women. The Canadian Human Rights Act says it is a discriminatory practice to pay women less than men for work of equal value. We are therefore engaged in trying to ensure that women are paid the same for work of equal value.

In addition to the complaints I've mentioned and these two broader matters of employment equity and pay equity, our third responsibility is, of course, to deal with the promotion of human rights in a more general way, informing the public about Canadian human rights problems, dealing with our friends around the world in terms of international human rights—at the United Nations Human Rights Commission in Geneva, for example—and a host of general matters relating to human rights both in this country and outside.

Coming back to the complaints on the substance of the matter, the act—and I imagine the summary in front of you—states that there are 10 prohibited types of discrimination. These are sex, race, colour, national or ethnic origin, religion, disability, marital status, family status and pardoned conviction. An eleventh one was, as the jargon has it, "read into the act" by the Ontario Court of Appeal in 1992. The court decided it was not compatible with the Constitution to omit sexual orientation from the Canadian Human Rights Act; therefore, sexual orientation was read into the act. Since 1992 we accept complaints relating to sexual orientation. That decision of the Ontario Court of Appeal was not appealed to the Supreme Court and therefore is the law.

[*Translation*]

La parité salariale est assez différente. Il s'agit de la rémunération des femmes. La Loi canadienne sur les droits de la personne stipule que le fait d'offrir aux femmes une rémunération inférieur à celle des hommes pour un travail de valeur égale constitue un acte discriminatoire. Par conséquent, nous nous efforçons de nous assurer que les femmes reçoivent le même salaire pour un travail de valeur égale.

En plus des plaintes que j'ai mentionnées, et de ces deux grandes questions, qui sont celles de l'équité en matière d'emploi et de la parité salariale, notre troisième responsabilité consiste naturellement à promouvoir les droits de la personne d'une façon plus générale, en renseignant le public sur les problèmes reliés aux droits de la personne au Canada, en traitant avec nos collègues dans le monde entier en ce qui concerne les questions internationales de droits de la personne—avec la Commission des droits de la personne des Nations Unies, à Genève, par exemple—et en sensibilisant les Canadiens à toute une série d'autres questions portant sur les droits de la personne tant au Canada qu'à l'étranger.

Pour revenir aux plaintes sur des questions de fond, la loi—et, j'imagine, le résumé que vous avez devant vous—précise qu'il y a dix motifs de distinction illicites. Ce sont le sexe, la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, la déficience, l'état matrimonial, la situation de famille et l'état de personne graciée. En 1992, la Cour d'appel de l'Ontario a interprété la loi comme comportant un onzième motif. En effet, la Cour a décidé qu'il était inconstitutionnel d'omettre l'orientation sexuelle comme motif de distinction illicite dans la Loi canadienne sur les droits de la personne; par conséquent, l'orientation sexuelle constitue désormais un motif de distinction illicite. Depuis 1992, nous acceptons les plaintes fondées sur l'orientation sexuelle. Comme cette décision de la Cour d'appel de l'Ontario n'a pas fait l'objet d'un appel devant la Cour suprême, l'orientation sexuelle constitue un motif illicite de distinction aux termes de la loi.

• 0955

As I indicated earlier, our staff investigates complaints when they appear to have a prima facie basis. Those reports are considered once a month by the whole commission in a two–day session.

Most of the complaints that go before the commission are either dismissed on the grounds that the allegation of discrimination was not founded, or settled through an early resolution or through what we call conciliation. That is a process foreseen under the act whereby one of our people is appointed a conciliator and tries to get a settlement between the institution being complained against and the complainant.

A very small percentage of complaints, about 2%, are sent to human rights tribunals. The tribunals are separate from the commission. There is a great deal of confusion on this point. They are usually reported as being a part of the commission, or when a decision is handed down by a tribunal it will be reported in the press that the commission has decided something. The distinction is not generally made, but it is nevertheless a very clear distinction in law. The tribunal is not a part of the commission.

Comme je l'ai dit plus tôt, notre personnel instruit une plainte lorsqu'elle semble être fondée à première vue. Une fois par mois la Commission siège pendant deux jours pour examiner ces rapports.

La plupart des plaintes déposées devant la Commission sont soit rejetées parce que la plainte n'est pas fondée, soit réglée grâce à un processus de règlement rapide qu'on appelle processus de conciliation. Il s'agit d'un processus prévu aux termes de la loi et selon lequel un de nos commissaires est nommé conciliateur et s'efforce d'en arriver à un règlement qui satisfasse l'organisme qui fait l'objet de la plainte et le plaignant.

Un très petit pourcentage des plaintes, soit environ 2 p. 100, sont renvoyées devant les tribunaux des droits de la personne. Ces tribunaux sont distincts de la Commission. Il existe énormément de confusion à cet égard. On en parle habituellement comme s'il faisait partie de la Commission, ou lorsqu'une décision est rendue par un tribunal, on dit dans les journaux que la Commission a rendu telle ou telle décision. On ne fait généralement pas de distinction entre les deux, mais cette distinction est néanmoins très claire dans la loi. Le tribunal ne fait pas partie de la Commission.

[*Texte*]

There is a tribunal panel of about 70 people who are appointed by Order in Council. There is a president of the tribunal panel, and when we send a case to a tribunal the procedure is for me to write to the president of the panel and inform him that the commission wishes a tribunal to be established to deal with such and such a complaint or case. He then appoints the members of the tribunal panel, and they are usually three in number. The law permits it to be one, but increasingly they use three to avoid an appeal procedure from a one-person one to a three-person one, thereby inserting yet another step in the procedure.

A decision by a Canadian human rights tribunal can be filed with the Federal Court and will then have the weight of a Federal Court decision. In other words, to disobey such a decision would mean that one would be in contempt of court.

All such tribunal decisions can be appealed to the Federal Court, and of course from there, if it should happen, to the Supreme Court of Canada. Commission decisions, including one to send something to a tribunal, can be reviewed by the Federal Court.

I think that is all I wanted to say by way of introductory comments as a sketch of how our act works, how the charter is related to it, and what the commission does in the three areas I have mentioned, complaints, equity, and information and education. I will stop there in order to give the members of the committee time to comment or put questions.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Bonjour et merci d'être parmi nous ce matin. J'ai un certain nombre de questions à vous poser.

• 1000

Dans les notes liminaires que vous nous avez présentées, vous avez indiqué que la loi avait été adoptée par le Parlement en 1977, que la Commission était elle-même entrée en fonction en 1978 et que depuis, sauf pour des considérations techniques, la loi n'avait pas été véritablement modifiée quant à sa substance.

Il serait peut-être intéressant que ce matin, dans nos discussions avec vous, vous puissiez nous dire quelles devraient être nos préoccupations, comme législateurs, quant à des amendements plus immédiats à la loi. De quelle manière devrions-nous faire ce travail de révision de la loi? Considérez-vous que la loi a bien vieilli, qu'elle s'est adaptée et que la jurisprudence qui a été rendue fait en sorte qu'il y a eu une mise à jour? Sinon, dans quelle optique devrions-nous revoir la loi?

La semaine passée, quand on a reçu les fonctionnaires du ministère de la Justice, je me suis beaucoup intéressé à la question de la reconnaissance des conjoints de même sexe. Vous nous avez indiqué qu'à la suite d'un jugement d'un tribunal de droit commun, on avait indiqué l'orientation sexuelle parmi les dix motifs de discrimination. J'aimerais vous entendre à ce sujet-là.

Dans l'état actuel des choses, avez-vous des pouvoirs de réparation suffisants? Avez-vous l'impression que justice est vraiment rendue sur la base du texte législatif et qu'il y a moyen de se faire entendre sur la base de l'orientation sexuelle?

[*Traduction*]

Environ 70 personnes sont nommées par décret du Conseil pour faire partie du tribunal. Un président est nommé, et lorsqu'une cause est renvoyée devant un tribunal, je dois écrire au président pour l'informer que la commission désire qu'un tribunal soit établi pour statuer sur telle ou telle cause ou plainte. Il nomme alors les membres du tribunal qui sont habituellement au nombre de trois. La loi permet qu'il n'y en ait qu'un seul, mais on a de plus en plus souvent recours à un tribunal composé de trois membres pour éviter que la décision d'un tribunal composé d'une seule personne soit portée en appel devant un tribunal de trois personnes, ajoutant ainsi une autre étape à la procédure.

Une décision rendue par un tribunal canadien des droits de la personne peut être déposée devant la Cour fédérale et elle aura alors le même poids qu'une décision de la Cour fédérale. En d'autres termes, désobéir à une telle décision équivaut à un outrage au tribunal.

Toutes les décisions prises par le tribunal des droits de la personne peuvent faire l'objet d'un appel devant la Cour fédérale et puis devant la Cour suprême du Canada. Les décisions de la Commission, y compris celle de renvoyer une affaire devant un tribunal, peuvent être revues par la Cour fédérale.

Je pense que c'est tout ce que je voulais vous dire, à titre de remarques liminaires, pour vous donner un aperçu de la façon dont nous fonctionnons, de ce que contient la Charte, et de ce que la Commission fait dans les trois domaines que j'ai mentionnés, soit les plaintes, l'équité, ainsi que l'information et l'éducation. Je m'arrête donc ici pour donner aux membres du comité le temps de faire des commentaires ou de poser des questions.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Good morning and thank you for being here with us today. I would like to ask a number of questions.

In your opening remarks, you said that Parliament passed the Act in 1977, that the Commission itself began operations in 1978, and that the Act had not truly been changed in terms of its substance since that time, except for technical changes.

During this morning's discussions, perhaps it would be helpful for you to tell us what our concerns should be, as legislators, regarding more immediate amendments to the Act. How should we review the Act? Do you think that the Act has aged well, that it has adapted to change and that the jurisprudence in this area is such that the act can be considered to have been updated? If not, what approach should we take in reviewing the act?

Last week, when we heard from officials from the Department of Justice, I asked many questions about the issue of recognizing same sex couples. You told us that following the decision of a common law court, sexual orientation became one of ten prohibited grounds of discrimination. I would like to hear your opinion on this topic.

At present, do you have enough remedial power? Do you think that justice is truly being done under the legislation, and do you think it is possible to have one's case heard on grounds of sexual orientation?

[*Text*]

C'était ma première question quant à une mise à jour de la loi. J'en ai une deuxième qui porte sur l'affirmation voulant qu'environ 2 p. 100 des 50 000 enquêtes possibles. . . Dois–je comprendre que 2 p. 100 des enquêtes se rendent finalement jusqu'à un tribunal ou que 2 p. 100 des causes sont véritablement entendues? J'aimerais que vous nous donniez plus de détails sur ce pourcentage.

M. Yalden: Pour répondre à votre première question, la Commission a proposé des amendements à la loi à plusieurs reprises. D'ailleurs, le gouvernement de l'époque avait promis des amendements plusieurs fois, mais on ne les a jamais vus, sauf vers la fin de 1992, alors qu'un projet de loi proposant des amendements à notre loi a été déposé à la Chambre. Cependant, à cause des événements politiques du printemps et de l'été de 1993 et des élections de 1993, ces amendements n'ont jamais été adoptés.

C'était le projet de loi C–108 qui comportait un certain nombre d'amendements que nous jugions utiles. Mais en plus, il y avait certaines limites et certaines lacunes que nous avons fortement désapprouvées. Nous avons fait des commentaires à cet égard dans notre dernier rapport annuel, celui portant sur l'année 1992.

Vous avez soulevé la question de l'orientation sexuelle. Ces deux mots étaient dans les amendements du gouvernement de l'époque. Nous croyons qu'on doit modifier la loi en ce sens parce que nous croyons qu'il ne suffit pas que la cour décide de ces questions–là. Nous croyons que les Canadiens et Canadiennes devraient pouvoir comprendre les lois canadiennes sans avoir à regarder les comptes rendus de la cour. S'il doit être défendu d'exercer de la discrimination contre une personne à cause de son orientation sexuelle, cela doit être bel et bien dans la loi.

Donc, nous étions entièrement d'accord que ces deux mots soient parmi les amendements. Malheureusement, en même temps, on a fait insérer parmi ces amendements une définition du statut de personne mariée qui semblait limiter ce statut aux unions hétérosexuelles. On semblait reprendre de la main gauche ce qu'on donnait de la main droite. On a critiqué cette partie de l'amendement.

[*Translation*]

That was my first question about updating the act. My second question has to do with your statement that about 2% of the 50,000 possible investigations. . .am I to understand that 2% of investigations end up going to a tribunal, or are 2% of all cases actually heard? I would like you to give us some more details about this particular percentage.

Mr. Yalden: In response to your first question, the Commission has suggested amendments to the Act on several occasions. Furthermore, the government of the day promised amendments several times, but we never actually got them until late in 1992, when a bill amending the Act was tabled in the House. However, because of political events that occurred in the spring and summer of 1993 and elections later that year, these amendments were never passed.

I refer to Bill C–108, which included a number of amendments which we felt were useful. However, there were also a number of restrictions and shortcomings that we strongly disapproved of. We made comments to this effect in our last annual report, which was for 1992.

You raised the issue of sexual orientation. That term was used in the amendments put forth by the government of the day. We believe that the Act must be amended in this area because, in our view, it is not enough for the courts to decide these matters. We feel that Canadians should be able to understand Canadian laws without having to look at decisions handed down by the courts. If it is forbidden to discriminate against a person because of his or her sexual orientation, it should be properly set out in the act.

As a result, we completely agreed that inclusion of that specific term should be part of the amendments. Unfortunately, at the same time, a definition of the term "spouse" was added that seemed to restrict this status to heterosexual relationships. It seemed as though the government was taking back with its left hand what it had given with the right. That part of the amendment was criticized.

• 1005

Depuis l'arrivée au pouvoir du Parti libéral, à l'automne dernier, il semble que le gouvernement s'apprête à présenter de nouveaux amendements, y compris sur l'orientation sexuelle et sans cette définition. Du moins, c'est ce que M. Rock semble avoir dit.

Nous attendons ces amendements avec impatience. Nous les avons attendus pendant presque une décennie. Nous attendons, évidemment, des amendements portant véritablement sur les problèmes des gens victimes de discrimination.

M. Ménard: Je veux bien comprendre votre réponse. Donc, vous êtes optimiste quant à l'éventualité que l'actuel ministre de la Justice propose un projet de loi en vue de modifier votre loi, mais vous n'êtes pas certain que ces amendements–là comprendraient une définition généreuse de la reconnaissance des conjoints de même sexe.

M. Yalden: Oui, j'ai bon espoir que les amendements seront présentés dans un délai raisonnable. J'imagine que ce n'est pas la première priorité du gouvernement et je dois être réaliste, mais c'est ce que le ministre dit.

Since the Liberal Party came to power, last fall, it seems as though the government is preparing to put forward new amendments, including an amendment on sexual orientation that does not include this particular definition. At least, that's what Mr. Rock seems to have said.

We are awaiting these amendments impatiently. We have been waiting for them for nearly a decade. Obviously, we are waiting for amendments that truly deal with the problems experienced by people who are victims of discrimination.

Mr. Ménard: I want to be sure I understood your answer correctly. So, you are optimistic that the current Minister of Justice will eventually bring forward a bill with a view to amending the Act, but you are not sure whether or not these amendments would include a generous definition recognizing same sex couples.

Mr. Yalden: Yes, I am hopeful that the amendments will be brought forward within a reasonable amount of time. I suppose this is not the goverment's top priority and I have to be realistic, but that's what the minister says.

[*Texte*]

Quant à la question très controversée de l'orientation sexuelle et surtout des bénéfices pour les couples de même sexe, c'est plus compliqué. Il faudrait peut-être demander au ministre plutôt qu'à moi-même.

Nous sommes fermement en faveur d'un amendement qui rendrait illégale toute discrimination basée sur l'orientation sexuelle. Cela veut dire que si les bénéfices sont payés à un couple hétérosexuel qui vit en union de droit commun, ces mêmes bénéfices devraient être payés à un couple qui vit un peu dans la même situation, sauf qu'il s'agit de deux hommes ou de deux femmes. Notre position là-dessus est très claire. On attend la réaction du gouvernement.

Je sais que cette affaire n'est pas facile pour qui que ce soit, mais pour nous, à la lumière de la Charte des droits et libertés et à la lumière de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la situation est très claire.

Votre deuxième question concernait le chiffre de 2 p. 100. Par cela, je voulais dire que, parmi les plaintes que l'on accepte, qui sont plutôt de l'ordre de 1 000 ou 1 200, il n'y en a que 2 p. 100 qui sont envoyées à des tribunaux des droits de la personne. Donc, il ne s'agit pas de 2 p. 100 de 50 000, mais plutôt de 2 p. 100 de 1 000 ou 1 200.

M. Ménard: Merci.

Mr. McClelland (Edmonton Southwest): Mr. Yalden, at the start of your comments you indicated that this was basically an anti-discrimination act and that you could define this as anti-discrimination. What I would like to know is where the anti-discrimination ends and advocacy begins.

For instance, just recently you talked about how strongly you are advocating equal rights for or extending the same privileges that heterosexual couples have in marriage to same-sex couples. I wonder if this has not crossed the line between being advocacy rather than anti-discrimination.

• 1010

I would also use another example. This is a situation where a gay teacher was fired and claimed discrimination. He was teaching at a secular university, King's College. It was in contradiction to their teachings. He claimed that his rights had been violated.

Where do the rights of the group start and those of the individual end? Could you comment on that, please?

Mr. Yalden: Those are two very difficult questions the hon. member has put to me, but I'll certainly try.

In a sense, the first question is easier than the second. The Canadian Human Rights Act and Parliament gives us the responsibility to take anti-discrimination complaints and deal with them. It also tells us that we are to:

> . . .endeavour by persuasion, publicity or any other means that it considers appropriate to discourage and reduce discriminatory practices. . .

[*Traduction*]

As for the very controversial issue of sexual orientation, especially benefits for same sex couples, this is even more complicated. Perhaps it would be better for you to ask the minister rather than me.

We are strongly in favour of an amendment that would prohibit any discrimination based on sexual orientation. That means that if benefits are paid to a heterosexual couple living common law, the same benefits should be paid to a couple living in the same situation, except that they are two men or two women. Our position on the matter is very clear. We are waiting for the government's reaction.

I know that this issue is not easy for anyone, but in our view, in light of the Charter of Rights and Freedoms and the Canadian Human Rights Act, the situation is very clear.

Your second question had to do with the figure of 2% that I mentioned. What I wanted to say was that, of the complaints that we agree to investigate of which there are between 1,000 and 1,200, only 2% are referred to human rights tribunals. Consequently, we are not talking about 2% of 50,000, but rather 2% of 1,000 or 1,200.

Mr. Ménard: Thank you.

M. McClelland (Edmonton-Sud-Ouest): Monsieur Yalden, vous avez commencé vos remarques en disant que l'objet de cette loi est de lutter contre la discrimination et que vous pourriez définir cette mesure comme une mesure antidiscriminatoire. Je voudrais savoir où se trouve la ligne de démarcation entre la lutte contre la discrimination et la défense de certains groupes.

Par exemple, vous avez dit récemment que vous croyiez très fermement que les couples de même sexe devraient bénéficier des mêmes droits que les couples hétérosexuels mariés, ou que l'on devrait leur accorder les mêmes privilèges. Je me demande si, en agissant ainsi, vous ne cherchez pas plutôt à défendre les homosexuels.

J'aimerais prendre un autre exemple. Il s'agit d'un enseignant gai qui a été renvoyé et s'est plaint d'être victime de discrimination. Il enseignait dans une université séculaire, *King's College*. Il était en contradiction avec les enseignements de cette université. Il a soutenu qu'on violait ses droits.

Où commencent les droits du groupe et où s'arrêtent ceux de l'individu? Pourriez-vous me dire ce que vous en pensez?

M. Yalden: Ce sont deux questions très délicates que me pose le député, mais je vais essayer d'y répondre.

Il est peut-être plus facile de répondre à la première qu'à la deuxième. La Loi canadienne sur les droits de la personne et le Parlement nous confère la charge de recevoir les plaintes pour discrimination et d'y apporter une réponse. La loi précise aussi que la commission doit:

> . . . par tous les moyens qu'elle estime indiqués, empêcher la perpétration des actes discriminatoires. . .

[*Text*]

It gives us an advocacy role as well as this adjudicatory role. We are adjudicators when we sit and we examine individual cases, but we are also supposed to, as I've just said, use persuasion, publicity, etc. to diminish discriminatory practices. As the chief commissioner, the latter one is particularly my role. It is an advocate's role.

I don't think there's any problem between the two. We decide the cases on the basis of the evidence before us, with legal advice, as to whether the alleged action appears to be discriminatory within the meaning of the act or not. If we don't believe it is, then we kick it out. In fact, we dismiss more than we send on. I don't think that rule is a problem.

There's the example of same–sex couples. I hope I have been as accurate as I can because these are very tricky waters. I have said we believe that if sexual orientation is included by the courts in the act, and even if it's even more obviously included by Parliament in the act, it would be discriminatory on the ground of sexual orientation to give benefits of one sort or another to a common–law couple and yet deny them to a same–sex couple. This assumes they are living in more or less the same circumstances of a long–term relationship with joint bank accounts, mortgages, and all that kind of thing. There are tests for common–law couples.

Mr. McClelland: I can certainly understand that. My point, though, is that there are certain benefits that accrue to couples because of their role in rearing children. Would those benefits also go to same–sex couples?

Mr. Yalden: Let me back up and say once again that the commission does not set itself up as being authorized to make statements or pronouncements about who can or cannot be married. There are other authorities to deal with that, such as civil authorities, church authorities and others. We don't deal with that.

We are taking a very clear and narrow line on the matter of sexual orientation. We come to more hypothetical matters about benefits that may accrue to two people because they have children. I'm not trying to dodge this question, by the way, though it isn't an easy one. I'm just not sure I can answer it.

There are many situations where, de facto, two persons, such as two women or two men, have children in their care. We know that. They might have been previously married and had children and came with the children to the new relationship. There are a variety of other reasons. Some of those people do get benefits, but they get them because one of them is getting the benefits.

Mr. McClelland: Yes.

• 1015

Mr. Yalden: You asked me if the couple get the benefits. I suppose, but I venture out into these troubled waters. I suppose they would have to be in the situation where they're legally adoptive parents, would they not?

[*Translation*]

La loi nous donne donc un rôle de promotion parallèlement à notre rôle de décision. Nous tranchons lorsque nous examinons les cas individuels, mais nous sommes aussi censés, comme je viens de le dire, nous servir de tous les moyens, la persuasion, la publicité etc. pour faire régresser les actes discriminatoires. Ce dernier rôle me revient tout particulièrement en tant que président. C'est une tâche de promotion.

Je ne pense pas qu'il y ait contradiction entre les deux. Nous tranchons sur les affaires qui nous sont soumises en fonction des témoignages, avec l'aide de conseils juridiques, après avoir déterminé si l'acte incriminé semble ou non discriminatoire au sens de la loi. Si nous n'en sommes pas convaincus, la plainte est rejetée. En fait, nous en rejetons plus que nous n'en acceptons. Je ne pense pas que cette règle pose un problème.

Il y a l'exemple des couples de personnes du même sexe. J'espère avoir été aussi précis que je le pouvais car il s'agit de questions très délicates. J'ai dit qu'à notre avis, si les tribunaux, et de façon encore plus évidente le Parlement, interprète la loi comme englobant l'orientation sexuelle dans les motifs de discrimination, il est discriminatoire d'accorder pour des motifs d'orientation sexuelle des prestations sous une forme ou une autre à un couple vivant en concubinage et de les refuser à un couple de même sexe. Il s'agit de deux situations plus ou moins analogues, avec une relation durable, des comptes bancaires communs, des hypothèques et ce genre de choses. Il y a des critères pour les couples vivant en concubinage.

M. McClelland: Je le comprends parfaitement. Ce que je veux dire, cependant, c'est que les couples ont droit à certains avantages parce qu'ils élèvent des enfants. Des couples d'homosexuels devraient–ils recevoir les mêmes prestations?

M. Yalden: Pour revenir un peu en arrière, je répète que la Commission ne se considère nullement autorisée à dire qui peut ou ne peut pas se marier. C'est une décision qui incombe à d'autres autorités, le pouvoir civil, l'Église etc. Ce n'est pas notre domaine.

Nous avons une position claire et précise sur la question de l'orientation sexuelle. Si l'on commence à parler de prestations qui doivent être versées à un couple parce qu'il élève des enfants, on entre dans un domaine plus hypothétique. Cela dit, je n'essaie pas d'esquiver la question, même si elle est délicate. C'est simplement que je ne suis pas sûr de pouvoir y répondre.

Il arrive bien souvent que, dans les faits, deux personnes, deux femmes ou deux hommes, s'occupent d'élever les enfants. Nous le savons. Il peut s'agir de personnes qui ont été mariées antérieurement, qui ont eu des enfants et qui s'occupent de ces enfants dans le cadre de leur nouvelle relation. Il y a toutes sortes d'autres raisons. Certaines de ces personnes touchent des prestations, mais c'est parce qu'on les verse à l'une d'elles.

M. McClelland: En effet.

M. Yalden: Vous me demandez si c'est le couple qui touche ces prestations. J'imagine que oui, mais je m'aventure sur un terrain glissant. J'imagine qu'il faudrait que ces personnes soient légalement les parents adoptifs, non?

[*Texte*]

If that were so, then the law in this country at the moment does not permit same–sex couples to adopt, nor does the law in any other country I'm aware of. At the moment, that isn't the law of Canada and this commission would not be saying that it should be made the law of Canada.

The law permits such couples to have children in their care, and we know that for the reasons I give. If they get benefits, it's because one of them is entitled to those benefits, not qua couple.

Mr. McClelland: Yes.

Mr. Yalden: However, for the most part, we are able to deal with our matters without getting into those matters.

We've had many cases, by the way, of allegedly discriminatory actions relating to married people who say they are being discriminated against vis–à–vis common–law people, and from common–law people being discriminated against vis–à–vis married people, or same–sex couples versus heterosexuals, and so on. Some of these we take forward and some we don't. Those often end up in the courts, as you know. The courts have been developing a body of law about common–law couples versus legally married couples. They will, unquestionably, develop a body of law about heterosexual versus same–sex couples.

There is a case someone referred to, I think, involving two gentlemen by the name of Egan and Nesbit, coming from British Columbia that the Supreme Court of Canada has agreed to hear. It involves the question of whether one of these men can claim the spousal allowance.

As you know, there's an income cut–off, but it essentially is given to people where one spouse is 65 and the other is 60. One retires and the pension is not very large, so there is a sort of bridging provision to allow the other one to get a spousal allowance, as it is called, until that person becomes 65. The legislation, of course, was drafted at a time when the older one was the man and the younger one was the woman, and so on.

The two men, Egan and Nesbit, applied for that benefit and the appeal division of the Federal Court of Canada turned them down. However, they have been granted leave by the Supreme Court of Canada. One of the matters on which that will turn is that this really was sexual orientation. That was the argument of the dissenting judge in the Federal Court of Canada.

The majority in the Federal Court of Canada said these people aren't really being denied anything because there are a lot of other people, like two sisters living together, or a grandmother and her grandson living together, who don't get this either, so it is not discriminatory. However, the dissenting judge, Mr. Justice Linden, said it's clearly a matter of sexual orientation. I'm sure this issue will be heard before the Supreme Court of Canada and we'll get some guidance from them.

[*Traduction*]

Si c'est le cas, la loi actuelle de notre pays n'autorise pas l'adoption par des couples de même sexe, et je crois d'ailleurs qu'aucun pays ne l'autorise. À l'heure actuelle, aucune loi canadienne ne l'autorise pas et notre Commission n'a pas l'intention de recommander qu'elle l'autorise.

La loi autorise ces couples à s'occuper d'enfants, et ce, pour les raisons que je viens de vous donner. S'ils touchent des prestations, c'est parce que l'un des membres du couple y a droit, mais pas le couple lui–même.

M. McClelland: Oui.

M. Yalden: Quoi qu'il en soit, nous réussissons à éviter ces écueils dans la plupart des affaires que nous examinons.

À ce propos, d'ailleurs, nous avons dû nous pencher sur une foule de cas où des personnes mariées se plaignaient d'une discrimination qui favorisait les personnes vivant en concubinage, où des personnes en concubinage se plaignaient de la même chose à l'égard des personnes mariées, où des couples de même sexe disaient la même chose à propos des couples hétérosexuels, etc. Dans certains cas, nous acceptons ces plaintes, dans d'autres, non. Comme vous le savez, elles aboutissent souvent devant les tribunaux. On bâtit actuellement toute une jurisprudence sur cette opposition entre couples vivant en concubinage et couples légalement mariés. On va certainement en construire une autre sur l'opposition entre couples hétérosexuels et couples homosexuels.

Quelqu'un a parlé, je crois, d'une cause concernant deux personnes du nom de Egan et Nesbit, initialement en Colombie–Britannique et que la Cour suprême du Canada a consenti à entendre. Il s'agissait de savoir si l'un de ces deux hommes pouvaient réclamer l'allocation pour conjoints.

Comme vous le savez, il existe un seuil, mais l'allocation est essentiellement versée dans le cas où l'un des conjoints a 65 ans et l'autre 60. Quand les gens prennent leur retraite et n'ont pas grand–chose comme pension, ils peuvent se prévaloir d'une disposition qui permet aux conjoints de toucher ce qu'on appelle l'allocation pour conjoints jusqu'à l'âge de 65 ans. Évidemment, la loi a été rédigée à une époque où c'était l'homme qui était plus âgé et la femme plus jeune, etc..

Les deux hommes en question, Egan et Nesbit, ont demandé cette allocation et leur demande a été rejetée par la Division d'appel de la Cour fédérale du Canada, mais accueillie ensuite par la Cour suprême du Canada. Tout cela tournait en fait autour de la question de l'orientation sexuelle. C'est l'argumentation qu'avait soutenu le juge dissident à la Cour fédérale du Canada.

L'argument majoritaire de cette Cour fédérale était qu'on ne privait pas vraiment ces personnes d'un avantage quelconque, car il y a une foule d'autres personnes—par exemple deux soeurs qui vivent ensemble ou une grand–mère et son petit–fils—qui ne touchent pas non plus cette allocation; donc il n'y avait pas discrimination. Le juge dissident, le juge Linden, soutenait cependant qu'il s'agissait manifestement d'une question d'orientation sexuelle. Je suis certain que la Cour suprême va se prononcer sur cette affaire et que sa décision nous éclairera.

[*Text*]

The second point the hon. member raised had to do with the rights of individuals versus groups. I think that is one of the most difficult issues that anyone can deal with in a democratic society. We do deal with them, not the particular one that the hon. member mentioned because it, of course, involves a school and it's provincial, but we do deal with those issues, and so do the courts.

We generally deal with them in terms of whether an employer can establish a bona fide requirement for what he is doing. That can be in the interests of the collectivity or it can relate to other considerations. Sometimes our commission, human rights tribunals and the courts will tend to hold in favour of the individual, and other times perhaps they won't.

• 1020

For example, what about a person whose religion forbids him, or he believes it does in any event, to work on a Saturday? He's working somewhere where there is shift work and you're supposed to work on Saturday. We've dealt with cases like that. More to the point, so has the Supreme Court of Canada. In a couple of instances, at least, which have made law, they've said the employer has to accommodate that individual by allowing him not to work on the Saturday or Friday or whenever it is, by adjusting the shifts in such a way that he will be able to avoid working on that day. In that case, they've gone for the individual as against the collectivity.

In the case of Mr. Keegstra, I guess the courts went for the collectivity. The collective view of what you are allowed to teach in the school prevailed over Mr. Keegstra. There are other cases that are perhaps not so clear. There's a case—as you know still active, and therefore one shouldn't comment on it too much—involving a Mr. Ross in New Brunswick. Mr. Ross put forward certain views, not in the classroom, but in books he wrote for publication.

It's very, very difficult, I have to say, to give a general answer to the question whether the rights of the collectivity or the group should prevail over the individual or vice versa. As far as I'm concerned, it all depends.

Mr. McClelland: Thank you very much.

Mr. Grose (Oshawa): I'd like your opinion on this pardoned conviction thing. It seems to me that by outlining it in the act we're virtually condoning discrimination against people who have a conviction for which they paid the penalty and who, for whatever reason, have not applied for a pardon. It also seems that if a person is convicted of an offence, pays the penalty demanded by law, in order to be considered equal again one must apply for forgiveness. It almost seems like double jeopardy. I don't know the answer to it, but it bothers me a bit. I was wondering if you might—

Mr. Yalden: Among the amendments the commission has come up with in the past, we have proposed that should not read "pardoned conviction" but just "conviction for which one has served one's time", as they say, for much the same

[*Translation*]

La deuxième question du député concernait l'opposition entre les droits des individus et ceux des groupes. Je pense que c'est un des problèmes les plus délicats auxquels soit confrontée une société démocratique. Nous nous penchons sur ces problèmes—pas le problème particulier dont a parlé le député, puisqu'il s'agit évidemment d'une école et que c'est donc un problème qui relève des provinces—et nous nous en occupons, de même que les tribunaux.

En général, nous cherchons à voir si l'employeur peut justifier en toute bonne foi son action. Elle peut être justifiée par les intérêts de la collectivité ou par d'autres considérations. Parfois notre Commission, les tribunaux des droits de la personne et les cours de justice tranchent en faveur du particulier; parfois c'est le contraire.

Prenez par exemple, le cas de quelqu'un à qui sa religion interdit, du moins c'est ce qu'il pense, de travailler le samedi. Il a un travail par poste où l'on est censé travailler le samedi. Nous nous sommes penchés sur des affaires de ce genre, et à fortiori la Cour suprême l'a aussi fait. Dans quelques cas au moins, qui ont fait jurisprudence, on a décrété que l'employeur devait prendre des dispositions pour modifier les postes de travail de façon à permettre à l'individu en question de ne pas travailler le samedi ou le vendredi, peu importe le jour. En l'occurrence, c'est le particulier qui a eu gain de cause sur la collectivité.

Dans le cas de M. Keegstra, je pense que les tribunaux ont tranché en faveur de la collectivité. Ils ont estimé que l'opinion collective sur le contenu de l'enseignement dispensé à l'école l'emportait sur l'opinion de M. Keegstra. Dans d'autres cas, les choses sont peut–être plus floues. Il y a une affaire, qui suit toujours son cours, et dont nous ne pouvons donc pas trop parler, qui concerne un certain M. Ross au Nouveau–Brunswick. M. Ross a exprimé certains points de vue, non pas dans sa salle de classe mais dans des ouvrages qu'il a rédigés.

Je dois dire qu'il est extrêmement difficile de répondre d'une manière générale à cette question de savoir si ce sont les droits de la collectivité ou du groupe qui doivent l'emporter ou, au contraire, les droits de l'individu. À mon avis, cela dépend de la situation.

M. McClelland: Merci beaucoup.

M. Grose (Oshawa): J'aimerais avoir votre avis sur ce qu'on appelle l'état de personnes réhabilitées. J'ai l'impression qu'en mettant cela dans la loi, on avalise pratiquement la discrimination à l'égard de personnes condamnées qui ont purgé leurs peines et qui pour une raison ou pour une autre n'ont pas demandé un pardon. On dirait aussi que si une personne est condamnée pour un délit quelconque et purge la peine exigée par la loi, pour pouvoir redevenir l'égale des autres, elle doit demander un pardon. Cela me semble abusif. Je ne connais pas la solution, mais cela me dérange un peu. Je me demandais si vous pourriez. . .

M. Yalden: La Commission a proposé divers amandements dans le passé, et notamment nous avons suggéré de remplacer l'expression «condamnation ayant fait l'objet d'une réhabilitation» par «condamnation pour laquelle la personne a

[*Texte*]

reason as you do. We feel the spirit of our justice system is not vindictive, but is designed to bring a person back as a full member of society. If that person has committed a crime, served a sentence, that should not be held against him in future employment, unless the employer—once again—can show there is some reason. It might be possible to show that someone who'd been guilty of a monstrous fraud should perhaps not be hired as the comptroller of a company.

As I said earlier, we deal with these things. In our terrible jargon, that's called a bona fide occupational requirement. You should not be a fraud artist, if you want to be comptroller of a company. On the other hand, if you are applying for some other job in a totally unrelated field, it shouldn't be held against you, in our view. It should not be such that you have to have had a pardon. So far, governments have not gone for our review of the thing. I can tell you, one of their reasons is that they claim—the Department of Justice tell me anyway—that it is relatively easy to get a pardon. Therefore, this ought not to be such a worry. We don't accept that. We don't agree with that. We've said that a person who's served his or her sentence should not be a further victim of discrimination.

Mr. Grose: Thank you. In other words, you've thrown the ball back in my court. It's up to us to amend the law.

• 1025

Mr. Yalden: Yes. Oh, definitely. It isn't in the law, and the commission can't interpret the law to make it seem that it is.

Mr. Grose: Actually, you're right in saying that it is relatively easy to get a pardon, but some people, on principle, will not apply for a pardon.

Mr. Yalden: Well, Madam, some people on principle won't do anything, and they sometimes pay for those views.

Mr. Grose: Right. Thank you.

Ms Phinney (Hamilton Mountain): I just have a very short question. With regard to discrimination on the grounds of religion, in Ontario—maybe because it's provincial; I don't know—why have the Catholic school boards been allowed to discriminate against hiring a non–Catholic? Has no one ever taken that to court?

Mr. Yalden: Oh, yes. That's of course why they can—because the courts have said they can.

Ms Phinney: Then it's blatant discrimination.

Mr. Yalden: I suppose the courts have said that this is not discrimination in the sense that discrimination is an illegal activity. This is certainly—again, these awful words; sometimes I wish we could just speak English or French—adverse differentiation, but it may not be discrimination. The courts have said that Catholic schools can lay down certain conditions relating to a person's religion, and indeed I think even behaviour, as a *sine qua non* of becoming a teacher in a

[*Traduction*]

purgé sa peine», précisément pour les raisons que vous invoquez. Nous estimons que la justice ne doit s'appliquer dans un esprit de vengeance, mais servir à réintégrer pleinement l'individu dans la société. Si cet individu a commis un crime et purgé sa peine, il ne devrait pouvoir être pénalisé par cet antécédent s'il veut exercer ensuite un emploi, à moins que l'employeur, encore une fois, ne soit en mesure de justifier son objection. On pourra par exemple dire qu'il vaut mieux éviter d'engager comme contrôleur de la comptabilité d'une entreprise, quelqu'un qui a commis une gigantesque fraude.

Encore une fois, nous examinons ce genre de situation. C'est ce que nous appelons dans notre jargon épouvantable les exigences professionnelles réelles. On ne va pas vous engager comme comptable d'une société si vous êtes un spécialiste de l'escroquerie. D'un autre côté, si vous êtes candidat à un emploi dans un domaine complètement différent, on ne devrait pas retenir cet argument contre vous. Vous ne devriez pas être obligé de demander un pardon. Jusqu'à présent, les gouvernements n'ont pas donné suite à notre suggestion de révision. D'après les autorités, le ministère de la Justice en tout cas, c'est parce qu'il est relativement facile d'obtenir un pardon, et par conséquent il n'y a pas de quoi fouetter un chat. Nous ne sommes pas d'accord, pas du tout. Nous estimons qu'une personne qui a purgé sa peine ne doit plus faire l'objet de discrimination.

M. Grose: Merci. Autrement dit, vous nous renvoyez la balle. C'est à nous de modifier la loi.

M. Yalden: Oui, absolument. La loi ne le dit pas et la Commission ne peut pas interpréter la loi comme si elle le disait.

M. Grose: Vous avez effectivement raison de dire qu'il est relativement facile d'obtenir un pardon mais il y a des gens qui refusent de le faire par principe.

M. Yalden: Il y a des gens qui refusent de faire certaines choses par principe, et qui payent parfois cette attitude.

M. Grose: Bien. Merci.

Mme Phinney (Hamilton Mountain): J'aurais une question très brève à poser. En ce qui concerne la discrimination pour motifs religieux en Ontario—et c'est peut–être parce qu'il s'agit d'une question provinciale, je ne sais pas—pourquoi autorise–t–on les commissions scolaires catholiques à faire de la discrimination en refusant d'engager des non–catholiques? Personne n'a contesté cela devant les tribunaux?

M. Yalden: Oh si. C'est bien pour cela qu'elles peuvent le faire, parce que les tribunaux les y ont autorisés.

Mme Phinney: C'est de la discrimination flagrante.

M. Yalden: J'imagine que les tribunaux ont estimé que ce n'était pas de la discrimination dans la mesure où la discrimination est une activité illégale. C'est certainement—et je suis désolé encore une fois d'utiliser ces termes épouvantables, j'aimerais bien pouvoir parler seulement l'anglais ou le français quelquefois—c'est certainement une forme de différenciation sélective, mais ce n'est pas nécessairement de la discrimination. Les tribunaux ont décrété que les écoles catholiques pouvaient

[*Text*]

separate school, Catholic school. They've agreed with it. One may not like that, but that's the way it is.

That of course doesn't mean, I suppose, that in the future there mightn't be a change of mind on the part of the court in terms of the charter. The court has changed its mind before.

M. Ménard: Vous avez indiqué que, parmi les obligations qui incombent à la Commission, il y a celle de la surveillance des mesures d'équité en matière d'emploi. J'aimerais connaître votre bilan de la situation. Quelle appréciation peut–on en faire?

Ma deuxième question sera peut–être irrecevable. Entretenez–vous des relations avec le Centre international des droits de la personne et du développement démocratique de Montréal, que nous et nos amis réformistes avons l'intention de visiter?

M. Yalden: Pour ce qui est de la première question, il m'est difficile de donner une réponse très détaillée. Je vous dirai simplement que nous publions notre rapport annuel dans deux jours et que, dans ce rapport–là, nous allons donner notre évaluation de la performance du gouvernement et des entreprises privées sous notre juridiction en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi.

Si je comprends ce qu'a dit la présidente, elle a l'intention de me convoquer après la présentation de notre rappport pour que vous puissiez me questionner de nouveau.

M. Ménard: Étant donné qu'il y a des journalistes dans cette salle, on voulait un scoop.

M. Yalden: Je dirai, en deux mots, que la performance n'est pas très bonne.

M. Ménard: Il faut croire qu'on n'aura pas de scoop.

M. Yalden: Quant à la deuxième question de l'honorable député, qui portait sur le Centre international des droits de la personne et du développement démocratique, le centre de M. Broadbent, nous n'avons pas de rapports formels avec ce centre parce que sa vocation est très différente de la nôtre.

Le Centre de Montréal est une institution qui octroie des subventions à des groupes à l'étranger, surtout à des organismes non gouvernentaux qui oeuvrent dans différents pays pour la cause des droits de la personne ou de la démocratie. Ces organismes–là sont subventionnés par le Centre de M. Broadbent.

[*Translation*]

fixer un certain nombre de conditions indispensables en matière de religion et même je crois de comportement pour le recrutement d'un enseignant dans une école séparée, une école catholique. Les tribunaux ont accepté. Que l'on soit d'accord ou non, c'est comme cela.

Cela ne signifie d'ailleurs pas qu'il ne seront pas amenés à revenir sur leur décision et leur interprétation de la Charte. Il est déjà arrivé que les tribunaux changent d'avis.

Mr. Ménard: You indicated that one of the Commission's obligations involves monitoring compliance with employment equity measures. I would like to have your assessment of the situation. How would you rate it?

My second question may not be in order. Do you have any contacts with the International Centre for Human Rights and Democratic Development in Montreal, which we and our friends of the Reform party intend to visit?

Mr. Yalden: As for your first question, it is very difficult for me to give you a detailed answer. I would simply say that our annual report will be published in two days and will include an assessment of the performance of both government and private corporations businesses under our jurisdiction with respect to employment equity.

If I heard Madam Chair correctly, she intends to invite me again once our report is tabled, so that you may have another opportunity to question me.

Mr. Ménard: As we have media people here, we were hoping for a scoop.

Mr. Yalden: I would say in a nutshell that overall performance is not very good.

Mr. Ménard: I guess we can forget about getting a scoop.

Mr. Yalden: As to your other question, dealing with the International Centre for Human Rights and Democratic Development, Mr. Broadbent's Centre, we have no formal links with that centre, which serves a very different purpose than ours.

The Montreal Centre provides grants for groups working in foreign countries, especially non–governmental organizations promoting human rights or democracy in various countries. Those are the organizations funded by Mr. Broadbent's Centre.

• 1030

De notre côté, nous n'avons rien à voir avec les subventions, que ce soit au Canada ou à l'étranger. Donc, il n'y a pas de liens institutionnels entre nos deux organismes, si je peux m'exprimer ainsi. Nous avons de bons rapports entre nous. Comme vous, je suis allé visiter M. Broadbent et son Centre à une couple de reprises. J'ai parlé à son personnel de ce que nous faisons à la Commission. On leur a toujours dit que si, dans le contexte de leurs activités, ils avaient besoin d'expertise dans le domaine des droits de la personne et que nous pouvions leur être utiles, cela nous ferait plaisir de travailler avec eux, mais on n'a pas l'occasion de travailler quotidiennement avec le Centre.

We have nothing to do with grants both in Canada or elsewhere. So there are no institutional links between our two organizations, if I may say. We have good mutual relationships. As you are planning to do, I have visited Mr. Broadbent and his Centre on a couple of occasions. I have spoken with his staff about what we do in the Commission. We have always told them that if in the course of their activities they needed some expert advice in the area of human rights and if we could be of some assistance, we would be pleased to work with them, but we do not do so on a daily basis.

[*Texte*]

M. Ménard: Merci.

Mr. Ramsay (Crowfoot): Mr. Yalden, I would like to follow up on the decision of the Ontario Court of Appeal in the case of *Haig v. Canada*. I don't want to deal so much with the issue as with the process.

You have indicated this morning that sexual orientation, which was the issue that court dealt with, is now in the law. I would gather from this that one judge sitting in the court of appeal in Ontario has amended a federal statute, that now, whether it is sexual orientation or baldness within society or whatever it might have been, that judge has amended a federal statute. This statute that gives you your authority spells out 10 grounds for discrimination, but one judge in the court of appeal in Ontario has now, according to what you have told us this morning, amended this statute, which I suggest is the prerogative of Parliament.

If you adopt that as the law, I would like to know by virtue of what authority you do so as granted under the act.

Mr. Yalden: Madam Chairman, it certainly is true that the court of appeal appears to have amended a federal statute. I should say that I am not a lawyer. I spend a lot of time with lawyers, though, so I follow these things. The issue is a complicated one.

The Supreme Court of Canada, in another case prior to this, decided that in certain conditions, when faced with a choice of striking down a law, which is what courts normally do if they think they are unconstitutional, and doing nothing, a court could take a third course in certain circumstances. That third course would be to "read into" the law, as it were, interpreting Parliament's intent. In essence, in this case this is what the court of appeal did.

In other words, the court said faced with a choice between striking down the Canadian Human Rights Act on the grounds that it was inconsistent with the charter, the Constitution, on the one hand, and doing nothing on the other, the sensible course—the court said they could not believe it was the intention of the Parliament of Canada to strike down the Canadian Human Rights Act—would be for the court to read into the act those two words, "sexual orientation". The order of the court was that the act should henceforth be read as though those two words were in the act.

Now, that decision of the court of appeal was not in turn appealed. There was, in other words, a choice, a governmental choice, a political choice, if you will, which was to go to the Supreme Court of Canada. That was not done. That is why I say it's the law. As far as I'm aware, a decision by the Federal Court of Appeal that is not appealed is accepted; in other words, it's the law. It is on that basis that we take complaints relating to sexual orientation.

I said earlier in the proceedings, in answer to another question, that it is our view that Parliament should act on that matter, that Parliament should legislate that if sexual orientation is to be considered a prohibited type of

[*Traduction*]

Mr. Ménard: Thank you.

M. Ramsay (Crowfoot): Monsieur Yalden, j'aimerais revenir sur la décision de la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire *Haig versus Canada*. C'est plutôt le processus que le fond qui m'intéresse.

Vous avez dit ce matin que l'orientation sexuelle, puisque c'est de cela que s'occupait ce tribunal, était maintenant inscrite dans la loi. J'en conclus qu'un seul juge de la Cour d'appel de l'Ontario a modifié une loi fédérale, et qu'il a pu le faire qu'il s'agisse d'orientation sexuelle ou de calvitie dans la société, ou de n'importe quoi d'autre. La loi autorise à invoquer 10 motifs de discrimination, mais un juge de la Cour d'appel de l'Ontario a pu tout seul, d'après ce que vous nous avez dit ce matin, modifier cette loi, alors qu'il me semble que c'est une prérogative du Parlement.

Si vous acceptez cette interprétation de la loi, j'aimerais savoir en vertu de quel pouvoir vous le faites.

M. Yalden: Madame la présidente, il est exact que la Cour d'appel semble avoir modifié une loi fédérale. Je dois vous préciser que je ne suis pas juriste. Toutefois, je passe beaucoup de temps avec des juristes et je me tiens donc au courant de ce genre de choses. Il s'agit d'une question complexe.

Dans une cause antérieure, la Cour suprême du Canada a décrété que dans certaines conditions, quand un tribunal doit choisir entre l'abrogation d'une loi, ce que font normalement les tribunaux s'ils estiment qu'une loi est inconstitutionnelle, et l'inaction, il arrive qu'ils optent pour une troisième voie. Cette troisième voie consiste à «interpréter» la loi, à interpréter en quelque sorte l'intention du Parlement. En gros, c'est ce que cette cour d'appel a fait.

Autrement dit, la Cour a estimé que face à une alternative consistant soit à résilier la Loi canadienne sur les droits de la personne en déclarant qu'elle n'était pas conforme à la Charte, à la Constitution, soit à ne rien faire, la solution de sagesse était de dire que la Cour ne pouvait pas croire que le Parlement du Canada ait voulu résilier la Loi canadienne sur les droits de la personne et qu'elle devait donc simplement interpréter la loi comme comportant implicitement ces deux mots: «orientation sexuelle». La Cour a décidé que l'on devrait désormais considérer ces deux mots comme faisant partie de la loi.

• 1035

On n'en a pas appelé de cette décision de la Cour d'appel. Autrement dit, le gouvernement avait toujours la possibilité, une possibilité politique, si l'on veut, de porter l'affaire devant la Cour suprême du Canada. Il ne l'a pas fait. C'est pourquoi cette décision a été intégrée au droit. Pour autant que je sache, toute décision de la Cour fédérale d'appel qui n'est pas portée en appel se trouve acceptée; cela signifie que cette décision est intégrée au droit. C'est pour cette raison que nous acceptons les plaintes en matière d'orientation sexuelle.

J'ai dit précédemment, pour répondre à une autre question, qu'à notre avis, le Parlement devrait prendre des mesures à cet égard et inscrire dans une loi que si l'orientation sexuelle doit être considérée comme un motif de discrimination interdit aux

[*Text*]

discrimination under the Canadian Human Rights Act. . .that should come from Parliament, not from the courts. I think it more appropriate that it come from Parliament. I also said I think Canadians ought to be able to know what's in their laws without having to read the records of the court of appeal.

We have repeatedly asked that Parliament amend the act to include those two words. As I understand the law of the land—and I'm repeating myself—a decision of the appeal court, itself unappealed to the Supreme Court of Canada, is the law that we follow. That is my legal advice, and I expect that's the advice the Department of Justice people would give you if they were here.

Mr. Ramsay: Madam Chair, I'd like to respond to that, and perhaps Mr. Yalden would like to respond to my comments on this.

I have some concern about this matter—and it's not the issue; it's not whether it's sexual orientation. It could be anything that the courts decide ought to be in a federal statute and simply indicate so in their decision. Mr. Yalden then feels he's bound to adhere to that. The authority granted the commission is granted under the act itself. It was the parliamentarians of this country who set out the 10 grounds for discrimination. I believe that until such time as the parliamentarians of this country place that within the act, we're getting onto the edge of a slippery slope. When we have the commission taking an interpretation from a court of this country that is subject to change and subject to appeal in other cases, and using it and inserting it as part of their mandate within this federal statute, the question that comes to mind is what happens if the Parliament of Canada does not, for the foreseeable future, enter that particular issue as a ground for discrimination? What happens? Does the commission continue to rely simply and solely upon the decision of one judge in the court of appeal in Ontario as being the law, unpassed and unsupported by the parliamentarians of this country and the government of the land?

I have some concern in this area. I question the authority of the commission to go forward until that particular ground for discrimination is placed, through the proper democratic procedures, into this act.

Thank you.

The Chair: Before Mr. Yalden answers, if he wishes to answer that, I should say that maybe that's a question we can put directly to the justice minister when he appears before this committee, which he will be doing within the next couple of weeks.

Mr. Ramsay: Thank you, Madam Chair.

Mr. Yalden: I think you are quite right. You'd surely wish to put this to the Minister of Justice.

I don't want to avoid this very general and thorny question about who should have the last word, so to speak, the courts or Parliament. I would remind the hon. member that the court was acting on the basis—or at least said it was—of the Constitution

[*Translation*]

termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne. . .cela devrait venir du Parlement, et non des tribunaux. Il vaudrait mieux que cela vienne du Parlement. J'ai également dit que les Canadiens devraient être en mesure de connaître leurs lois sans avoir à lire les dossiers de la Cour d'appel.

Nous avons à de nombreuses reprises demandé au Parlement de modifier la loi pour y inclure ces termes. Au risque de me répéter, si je comprends bien les lois du pays, toute décision de la Cour d'appel qui n'est pas portée devant la Cour suprême du Canada est automatiquement intégrée au droit que nous appliquons. Voilà quelle est mon opinion juridique et je crois que c'est également ce que vous diraient les représentants du ministère de la Justice s'ils étaient ici.

M. Ramsay: Madame la présidente, permettez–moi de répondre à cela; M. Yalden voudra peut–être faire d'autres observations par la suite.

Je suis préoccupé par cette question—pas par le sujet même; ce n'est pas parce qu'il s'agit d'orientation sexuelle. Les tribunaux pourraient décider qu'une chose ou une autre devrait être intégrée aux lois fédérales et tout simplement le dire dans leur décision. Dans un tel cas, M. Yalden estime qu'il doit s'y conformer. La Commission tient ses pouvoirs de la loi. Ce sont les parlementaires canadiens qui ont établi les 10 motifs de discrimination. À mon avis, tant que les parlementaires n'auront pas inscrit cet autre motif de discrimination dans la loi, nous risquons de mettre le pied sur une pente savonneuse. Si la Commission décidait d'inscrire dans le mandat qui lui est conféré aux termes de cette loi fédérale et d'appliquer une interprétation judiciaire sujette à être modifiée ou à être portée en appel dans d'autres causes, on peut se demander ce qui se passerait si le Parlement du Canada n'intègrait pas à la loi dans un avenir prévisible ce motif de discrimination. Que se passerait–il? La Commission continuerait–elle d'utiliser comme fondement juridique la décision d'un juge de la Cour d'appel de l'Ontario, décision ni adoptée ni appuyée par les parlementaires et le gouvernement du pays?

Cela m'inquiète. Je doute que la Commission ait le pouvoir d'agir en matière de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle tant que ce motif de discrimination n'aura pas été intégré à cette loi selon la procédure démocratique appropriée.

Merci.

La présidente: Avant que M. Yalden vous réponde, s'il le souhaite, j'aimerais indiquer que cette question devrait peut–être être posée directement au ministre de la Justice lorsqu'il comparaîtra devant notre Comité, dans deux semaines environ.

M. Ramsay: Merci, madame la présidente.

M. Yalden: Vous avez tout à fait raison. C'est une question que vous souhaiterez sans doute poser au ministre de la Justice.

Ce n'est pas que je veuille éviter de répondre à cette question très vaste et fort épineuse, à savoir qui, des tribunaux ou du Parlement, devrait avoir le dernier mot. Je rappellerai aux honorables députés que le tribunal a fondé sa décision—du

[*Texte*]

and the charter. The Constitution was duly passed by all the parliamentarians in Canada and the charter was passed by all the governments in Canada, not just by the federal one, and was given a status that overrides every other law in this country. It was on that basis that the court was acting.

[*Traduction*]

moins à ce qu'il a dit—sur les dispositions de la Constitution et de la Charte. La Constitution a été dûment adoptée par tous les parlementaires du Canada et la Charte, par tous les gouvernements du Canada, et pas seulement par le gouvernement fédéral. La Constitution a préséance sur toute autre loi du pays. C'est sur cela que la Cour a fondé sa décision.

• 1040

As I said earlier, the court said it could either strike down the whole law—the Canadian Human Rights Act—as being inconsistent or incompatible with the Constitution or do what it did. But it was acting on the basis of the Constitution, and the Constitution was approved, of course, by Parliament and by the legislatures of the provinces, save that of Quebec.

As I'm sure the hon. member knows, this is a common occurrence in this country, that a court, using the Constitution, strikes down all or part of a law—changes it, in other words—that was duly passed by this Parliament. That is one of the consequences, quite clearly, of having a written Constitution, which is interpreted by the Supreme Court of Canada. We can all agree on that, whether one likes it or not.

Mr. Ramsay: Mr. Chairman, if I could just make one comment, I agree with what Mr. Yalden is saying, but until the Parliament of Canada takes cognizance and examines the decision made by this court of appeal in this particular case, I think we're putting the cart before the horse when the commission accepts that as the law governing its action and granting it authority.

I feel that the commission ought to wait until Parliament makes a decision on this particular case. If the Parliament of Canada agrees with the court and places that as grounds for discrimination within the act, then there's no problem, none whatsoever. But I believe that's the proper procedure that ought to be followed here and I question the authority of the commission in this particular area.

The Chair: I understand Mr. Ramsay's point of view, Mr. Yalden.

Mr. Yalden: Oh, I quite understand, of course, yes. It's probably shared by a number of people.

The Chair: I think that's part of the role of this committee, to examine these issues and to question these issues. It's a very legitimate concern that he has raised, in that we, as legislators of the land, are being bypassed, shall we say, in order to change legislation. You were put in a position in which you felt obliged to accept.

Mr. Ramsay, my understanding is that we could probably take the route I had suggested, through the justice minister. If, in our wisdom, we wish to put forward a resolution to the justice minister and his department, perhaps that is an appropriate route to take.

Mr. Ramsay: Yes. My question is one of authority. The authority of the commission is based upon the statute I hold in my hand, which has been passed by the Parliament of Canada, and the commission ought not to be able to act, except as authorized by this statute. It is doing so, I understand, without authority from this statute. I'm saying the commission should wait until the Parliament of Canada amends this statute to give it that authority, before it acts. Otherwise we're acting without authority and I have some concerns about that.

Comme je l'ai dit précédemment, la Cour a déclaré qu'elle pouvait soit annuler toute la loi—c'est-à-dire la Loi canadienne sur les droits de la personne—comme étant incompatible ou inconstitutionnelle, soit statuer comme elle l'a fait. C'est cependant sur la Constitution qu'elle s'est fondée, Constitution qui a été approuvée par le Parlement, bien sûr, et par les assemblées législatives des provinces, à l'exception de celle du Québec.

Comme le sait sans doute le député, il n'y a rien d'inhabituel au Canada à ce qu'un tribunal, se fondant sur la Constitution, invalide tout ou partie d'une loi—et ce faisant la modifie—qui a été dûment adoptée par le Parlement. Cela découle directement du fait qu'on a rédigé une Constitution qu'interprète la Cour suprême du Canada. Que nous aimions cela ou pas, il faut bien en convenir.

M. Ramsay: Madame la présidente, permettez-moi de faire une observation. Je suis d'accord avec ce que dit M. Yalden, mais tant que le Parlement du Canada n'aura pas étudié la décision rendue par la Cour d'appel, dans ce cas-ci, la Commission met la charrue avant les boeufs lorsqu'elle accepte cette décision comme faisant partie du droit qui gouverne ses actes et lui confère ses pouvoirs.

À mon avis, la Commission devrait attendre que le Parlement ait statué sur cette affaire. Si le Parlement du Canada se dit d'accord avec la Cour et intègre ce motif de discrimination à la loi, il n'y aura plus de problème. Ce serait la marche à suivre appropriée, et je doute que la Commission ait pouvoir dans ce domaine.

La présidente: Je comprends le point de vue de M. Ramsay, monsieur Yalden.

M. Yalden: Moi aussi, bien sûr. C'est une opinion que partagent sans doute un certain nombre de gens.

La présidente: Il fait partie du rôle de notre comité d'étudier ces questions et de nous interroger. Le député a soulevé une préoccupation fort légitime, à savoir que nous, législateurs du pays, sommes totalement ignorés alors qu'on modifie la loi. Pour votre part, vous n'avez guère eu d'autre choix que d'accepter ces changements.

Monsieur Ramsay, il vaudrait peut-être mieux, comme je l'ai proposé, passer par le ministre de la Justice. Il vaudrait peut-être mieux, après réflexion, décider si nous désirons présenter une résolution au ministre de la Justice et à son ministère.

M. Ramsay: Oui. Ce que je mets en doute, ce sont les pouvoirs. Les pouvoirs de la Commission émanent de cette loi que j'ai en main, qui a été adoptée par le Parlement du Canada; la Commission devrait limiter son travail à ce qui est autorisé aux termes de cette loi. À l'heure actuelle, si je comprends bien, elle pose des actes pour lesquels cette loi ne lui confère aucun pouvoir. À mon avis, la Commission devrait attendre que le Parlement du Canada modifie cette loi pour lui conférer les pouvoirs, avant d'agir. Autrement, elle agit sans en être habilitée, et cela me pose un problème.

[*Text*]

The Chair: Probably the error, if you can call it an error, happened with the previous justice minister because she did not appeal the decision at that particular time. I'm in an element that's beyond me; I'm not a lawyer either, Mr. Yalden.

Mr. Yalden: Madam Chair, the last thing I want to do is get into a debate with Mr. Ramsay, because I appreciate his point and it's a perfectly valid point to make. But I have to say, with respect, that our commission, every other commission, and indeed anyone else who deals with a statute must deal with the statute as interpreted by the courts. That's the way our system works. We have no choice—our commission or any other body—when faced with a binding court order that's unappealed by the government, which stopped there. The last court order was that of the court of appeal.

• 1045

It's not a matter of choice or interpretation. I believe that anyone more learned in the law than I will tell you this is not a situation of choice. It is binding us to act in the way we did. If it had been decided at the Supreme Court level, it would be even more binding.

The hon. member might wish to make the same point that the Supreme Court of Canada should not decide such things, that the Parliament of Canada should. Occasionally, as you all know, in effect the Supreme Court of Canada takes that line. They rather took that line in the Rodriguez case, for example, but sometimes they don't. When they don't, when they make a decision, when they issue an order, there is no question but that we have to follow it. I don't know that I can take it any further than that. As far as I'm concerned, I entirely agree that the act should be amended. I've said so two or three times. I can't say any more than that.

Mr. Ramsay: I too don't wish to get into an argument with Mr. Yalden, and that's why I'm addressing my comments to the chair for the record. The point concerns, as we discussed at our last meeting, who really makes the laws in this land. If this procedure is proper, then we don't need parliamentarians. All we need are judges to tell us what the law of this land is going to be, and I reject that. I do so on behalf of my constituents, very strongly.

The Chair: I'm going to go to Ms Phinney next.

If I can just make one more suggestion, the justice minister is appearing before this committee on the estimates in the next couple of weeks. It would be appropriate at that time, probably, to put a resolution forward that, just as you're saying, this Parliament examine that aspect and either appeal that decision or support it. So you can take that measure when the justice minister comes before this committee.

Mr. Ramsay: Thank you.

M. Ménard: Madame la présidente, j'invoque le Règlement.

Je suis un peu mal à l'aise. Chacun des membres de ce Comité est évidemment libre de faire part des points de vue qu'il estime être les siens ou ceux de ses électeurs, mais je voudrais vous rappeler qu'on reçoit ici un témoin qui a pour

[*Translation*]

La présidente: L'erreur, si on peut parler d'erreur, c'est sans doute produite parce que la ministre de la Justice de l'époque n'a pas interjeté appel de cette décision lorsqu'elle a été rendue. Cela me dépasse un peu; je ne suis pas avocate non plus, monsieur Yalden.

M. Yalden: Madame la présidente, je n'ai pas du tout envie de débattre cette question avec M. Ramsay, car je comprends son argument et je le trouve tout à fait valable. Mais, malgré tout le respect que je lui dois, notre commission, comme toute autre commission ou comme tout autre organisme qui applique une loi, doit appliquer cette loi telle qu'interprétée par les tribunaux. C'est comme cela que cela fonctionne. Nous n'avons pas le choix—ni notre commission ni les autres organismes, lorsqu'un tribunal rend une décision exécutoire que le gouvernement ne porte pas en appel. Dans cette affaire, c'est la Cour d'appel qui a rendu la dernière ordonnance.

Ce n'est pas une question de choix ou d'interprétation. Toute personne plus versée que moi en droit pourra vous dire que ce n'est pas une question de choix. Nous sommes liés par cette décision et nous devons l'appliquer. Si cette décision avait été rendue par la Cour suprême, cette obligation serait encore plus grande.

Le député pourrait également dire que ce n'est pas à la Cour suprême du Canada de prendre de telles décisions, mais bien au Parlement du Canada. Comme vous le savez, c'est ce que décide parfois la Cour suprême du Canada. Ça été le cas, par exemple, dans l'affaire Rodriguez. Il arrive par contre qu'elle rende une décision pour laquelle nous n'avons d'autre choix que de l'appliquer. Je ne crois pas que je puisse vous en dire davantage. Pour ma part, je suis tout à fait d'accord sur le fait que la loi devrait être modifiée. Je l'ai déjà dit à deux ou trois reprises. Je ne saurai le répéter davantage.

M. Ramsay: Je ne veux pas non plus me disputer avec monsieur Yalden. C'est pourquoi je m'adresserai à la présidente, officiellement. Comme nous en avons discuté à notre dernière réunion, il conviendrait de déterminer qui fait les lois au Canada. Si c'est là la bonne façon de procéder, eh bien, nous n'avons pas besoin des parlementaires. Tout ce dont nous avons besoin, ce sont de juges, pour nous dire quelles devraient être les lois au Canada; cela, je m'y oppose énergiquement au nom de mes commettants.

La présidente: Je donnerai maintenant la parole à madame Phinney.

Le ministre de la Justice comparaîtra devant notre Comité dans deux semaines environ, au sujet du budget des dépenses. Ce serait peut–être le bon moment de lui présenter une résolution pour que, comme vous le dites, le Parlement étudie tous les aspects de cette question et décide s'il doit la porter en appel ou l'appuyer. Vous pourrez donc procéder ainsi lorsque le ministre de la Justice comparaîtra devant nous.

M. Ramsay: Merci.

Mr. Ménard: Madam Chair, on a point of order.

I am not really comfortable with this. Of course, every member of this committee is quite free to express his opinion or the opinion of his constituents. But I would like to remind you that what we have here is a witness whose mission is to apply a

[*Texte*]

mission d'appliquer une loi. On lui dit qu'il outrepasse ses droits parce que la Commission dont il a la présidence applique la jurisprudence. Je trouve cela un peu particulier et je ne trouve pas qu'il soit opportun de faire une telle remarque.

Si on veut remettre en cause les fondements de notre système, c'est une chose, mais en tout respect, je trouve cela indécent. Je suis content que vous soyez capable de ramener le débat là où il doit être. Lorsqu'on reçoit des témoins, on peut leur faire grief sur la base des pouvoirs qui sont les leurs, mais ici le débat a failli déraper. Heureusement, vous avez eu suffisamment de leadership pour le ramener à sa place. Autrement, cela aurait été malheureux.

The Chair: Thank you very much for your interpretation.

Ms Phinney: I feel, Madam Chair, there's no particular grievance against the witness. I think it was just a comment made, and I understand the comment. We know that judges are just human beings and they have made some very absurd decisions sometimes. Parliament would step in quickly and appeal a decision if it was quite absurd.

I'm not talking about this one case, but if there was a similar situation where without question there was an absurd decision made by a judge, would you feel compelled to put that on record and follow it, or would you say, well, I'll wait until the court does take action? Are you in a position to decide if you will take action or won't take action?

Mr. Yalden: Madam Chair, of course we would take action. But following what Mr. Ménard said, if we had thought that was an absurd decision—

Ms Phinney: No, I'm not talking about that one at all.

Mr. Yalden: —or any other decision, we'd appeal it.

Ms Phinney: Who's we? You would?

Mr. Yalden: We would, yes. We'd go down to the Supreme Court. We agreed with the decision.

Ms Phinney: So you'd sometimes appeal decisions like this and other times you won't appeal them?

Mr. Yalden: Yes. We appeal decisions that are made by these human rights tribunals. We appeal decisions that are made by the Federal Court, Trial Division, as it's called. We appeal decisions that are made by the Federal Court of Appeal. You can't appeal decisions that are made by the Supreme Court, but, sure, if we disagree profoundly with a decision, we appeal it. Moreover, so does the government if they disagree profoundly with a decision.

[*Traduction*]

legislation. Now we're telling him that he is acting beyond his authority because of the Commission of which he is the chairman applies a piece of case-law. I think it is a bit peculiar and I don't think such a remark is appropriate.

If we want to question the basic principles of our system, it is ok, but we all due respect, I personally find it indecent. I'm quite happy that you can bring back the debate on line. When we're hearing witnesses, we have to base our grievances on whatever powers they have; but in this case the discussion almost got out of hand. I'm glad you had enough leadership to bring it back on line. It would have been unfortunate otherwise.

La présidente: Merci beaucoup de votre interprétation.

Mme Phinney: Madame la présidente, je ne crois pas qu'on ait exprimé de grief particulier à l'égard du témoin. Il s'agissait seulement d'une observation que je comprends bien. Nous savons que les juges ne sont que des êtres humains et qu'il leur arrive de prendre des décisions tout à fait absurdes. Dans un tel cas, le Parlement doit réagir rapidement et en appeler de la décision.

Je ne parle pas de cette affaire en particulier, mais s'il arrivait qu'un juge prenne une décision totalement absurde, vous sentiriez-vous obligé de la faire vôtre et de l'appliquer, ou pourriez-vous attendre que le tribunal prenne des mesures? Êtes-vous en mesure de décider si vous appliquerez la décision ou pas?

M. Yalden: Madame la présidente, il est évident que nous réagirions. Mais pour faire suite à ce qu'a dit M. Ménard, nous avions estimé que cette décision était absurde...

Mme Phinney: Je ne parle pas de cette décision-là.

M. Yalden: —quelque soit la décision, nous en appellerions.

Mme Phinney: Quand vous dites nous, de qui s'agit-il? De vous-mêmes?

M. Yalden: De nous, oui. Nous interjetterions appel devant la Cour suprême. Dans ce cas-ci, nous étions d'accord avec la décision.

Mme Phinney: Donc, dans certains cas, vous en appelleriez de décisions comme celle-là, mais pas dans d'autres cas?

M. Yalden: Oui. Nous en appelons parfois de décisions rendues par ces tribunaux des droits de la personne. Nous interjetons également appel de certaines décisions rendues par la Cour fédérale, de première instance, comme on l'appelle. Nous en appelons même de certaines décisions rendues par la Cour fédérale d'appel. On ne peut faire appel des décisions de la Cour suprême, mais, bien sûr, si nous sommes complètement en désaccord avec une décision, nous faisons appel. De plus, le gouvernement en fait autant si son avis est tout à fait contraire à celui qui est exprimé dans une décision.

• 1050

I have to assume that in this case they did not. The Government of Canada had long since, through the Attorney General—and we have to refer to this particular case. The Attorney General of Canada had taken the position that, yes

Il faut supposer que dans ce cas-ci il ne l'a pas fait. Le gouvernement du Canada avait depuis longtemps, par le biais du procureur général... Il faut faire allusion à ce cas particulier. Le procureur général du Canada avait exprimé l'avis que, selon

[*Text*]

indeed, sexual orientation discrimination was prohibited by the charter. That being the case, the charter overrides any statute of Canada, whether provincial or federal. Therefore, when the court said that the Canadian Human Rights Act was incompatible with the charter. . .if that is the case, the Canadian Human Rights Act must give way. That's the law. I mean, that is the way the country has worked since 1982 or since we got a written Constitution. We brought the Constitution back and adopted a Charter of Rights in 1985, when the equality rights section went into effect.

The courts since that time have that role. They base themselves on the Constitution, but I do have to remind everyone that the Constitution was approved by Parliament and the legislatures of all the provinces, save that of Quebec. Therefore, it is the overriding law in this country. The courts are interpreting other laws, ordinary laws as it were, even ours. . .which is held by the court to be quasi–constitutional, in light of the Constitution.

Mr. McClelland: I wanted to go on to another question, which is on the multiplicity of jurisdictions and Canadian human rights legislation. In my view, it's overly complex. We have federal, provincial and municipal legislation. In some cases, businesses, for instance, have their own sets of entitlements or rights. I think the net result is that no one really knows for sure what the score is. I think as well that there is some talk in Alberta, even as we speak, of doing away with the Alberta Human Rights Commission, because there are people there who feel that the Alberta Human Rights Commission almost duplicates federal legislation.

From what you said, that is not the case, but why do we have to have all these different jurisdictions? Why can't we have a human rights act, whereby, if you are a Canadian citizen, these are your rights and your obligations?

I would ask that you respond to that, but I would also ask, because I want to make sure I have this absolutely clear in my mind. . . When you say ''we'' make a decision to appeal, whom do you mean by ''we''? Is that a royal ''we'' or is that a royal ''I''? What happens if, 50 years down the road, someone else is in your chair who holds different views? Does that mean that the human rights legislation. . .? The question is, are you the czar of human rights?

Mr. Yalden: The short answer is that I'm not a czar of anything, Madam Chair, but I'll take the questions in order if I may.

On the multiplicity of human rights legislation, I have to say I agree with the hon. member. There certainly is a lot of legislation in this country relating to human rights—the territories, 10 provinces and the federal government. There are as well municipal statutes of one sort or another that relate to human rights. Some municipalities probably have human rights machinery, human rights commissioners, and so on.

[*Translation*]

lui, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle était interdite par la Charte. La Charte est la loi suprême du pays et l'emporte sur toutes autres lois canadiennes, provinciales ou fédérales. Ainsi, quand le tribunal a dit que la Loi canadienne sur les droits de la personne n'était pas conforme à la Charte. . . Si tel est le cas, c'est la Charte qui prévaut sur la Loi canadienne sur les droits de la personne. C'est la loi. C'est ainsi que les choses se font dans notre pays depuis 1982, depuis que nous nous sommes dotés d'une Constitution écrite. Nous avons rapatrié la Constitution et avons adopté une Charte des droits en 1985, quand l'article sur les droits à l'égalité est entré en vigueur.

Les tribunaux ont donc eu ce rôle à jouer depuis lors. Ils fondent leurs décisions sur la Constitution, mais souvenez–vous que la Constitution a été approuvée par le Parlement et par les assemblées législatives de toutes les provinces, sauf celle du Québec. C'est donc la loi suprême de notre pays. Les tribunaux interprètent d'autres lois, des lois ordinaires, si on veut, même la nôtre. . .qui est, d'ailleurs, selon les tribunaux, une loi quasi–constitutionelle, compte tenu des dispositions de la Constitution.

M. McClelland: Je voulais passer à une autre question, qui porte sur la multiplicité des juridictions et des lois canadiennes sur les droits de la personne. Tout cela est trop complexe, à mon avis. Il y a des lois fédérales, provinciales et municipales. Certaines entreprises ont aussi leurs propres énoncés de droits. Je pense qu'il en résulte une certaine confusion. D'ailleurs, en Alberta, on songe à l'heure actuelle à se défaire de la Commission des droits de la personne de l'Alberta, car certains pensent que cette commission albertaine est presque le reflet fidèle de la commission fédérale.

D'après ce que vous avez dit, ce n'est pas cas, mais pourquoi nous faut–il toutes ces juridictions différentes? Pourquoi n'aurions–nous pas une seule loi sur les droits de la personne, qui vous confère certains droits et certaines obligations, si vous êtes citoyen canadien?

J'aimerais que vous répondiez à cette question, mais j'en ai une autre, car je veux être sûr d'avoir très bien compris. . . Quand vous dites «nous» décidons de faire appel d'une décision, de qui parlez–vous, exactement? Est–ce le «nous» de majesté; vouliez–vous dire «je»? Que se passe–t–il si, dans 50 ans, il y a quelqu'un d'autre à votre place qui a un point de vue différent? Est–ce que ça signifie que la Loi sur les droits de la personne. . .? Voici, en fait, ce que je veux vous demander: êtes–vous le tsar des droits de la personne?

M. Yalden: À cette question, madame la présidente, je répondrai brièvement que je ne suis le tsar de rien du tout, mais j'aimerais répondre aux questions dans l'ordre, si possible.

Je suis d'accord avec le député quand il parle de la multiplicité des lois sur les droits de la personne. Il y a certainement beaucoup de lois dans notre pays qui portent sur les droits de la personne—il y a celles des territoires, des dix provinces et du gouvernement fédéral. Il y a aussi des règlements municipaux divers en rapport avec les droits de la personne. Certaines municipalités ont sans doute des mécanismes, des commissaires des droits de la personne, etc..

[*Texte*]

In addition to that, certain large institutions, whether they be private companies or institutions like universities, have their own human rights codes, if you will, and sometimes have their own human rights agencies within the university or within the company. They certainly have personnel who deal with this issue. Is that too much? Well, many people would probably think it is. But this is a federal state. The fact that Alberta has certain powers and the Government of Canada has certain powers is the way it is. Sometimes that makes for a multiplicity of institutions. It's not just human rights, as you know.

• 1055

We all know, Madam Chair, that there are all sorts of instances of this kind of thing. But I deal with human rights, and I have to agree and admit the hon. member is quite right. You can have a company in Edmonton or Toronto that is subject to Edmonton or Toronto legislation in the matter of human rights, and they can make it stick. If they're contracting with the city, the city can say they will do thus and so in respect of representation of minority groups, or whatever.

They're dealing with a province because, constitutionally speaking, the municipality, the city is a creature of the province, and if it's the kind of company that comes under federal legislation, they're dealing with the federal government. A telephone company is an example. This even includes AGT because the courts have held—once again the courts—that all telecommunication enterprises are within federal jurisdiction. So you could have that.

Certainly universities are subject to provincial human rights codes. They can be subject to federal human rights requirements because they contract with the Government of Canada; the government requires certain things and they have their own.

Mr. McClelland: But my point is that the net result of all of this may not be beneficial. It might in fact be counter-productive because there are so many competing jurisdictions that people really don't understand.

I'll give you an example. I was asked to speak to a human rights forum. I started to try to get some background information on human rights. I had a sheaf about as thick as this. I think the overlap is really counter-productive. It gets so many people advocating particular interests under the guise of human rights that it might create a backlash.

I don't want to pursue this, because there are many other questions people have.

Mr. Yalden: Again, I agree with what the hon. member is saying, but I do repeat that that's in the nature of a federation. It would be open to this committee or anyone else to say, all right, that's true, we can't change the federation. We could, in theory, make all education federal, but there's not a single province that would accept that.

[*Traduction*]

De plus, certaines grosses sociétés privées ou certaines grandes institutions, comme les universités, par exemple, ont leur propre code et parfois leur propre bureau des droits de la personne au sein de l'université ou de la compagnie. Il y a certainement des employés qui s'en occupent. Est-ce trop? Beaucoup de gens répondraient sans doute que oui. Mais nous sommes dans un état fédéral, ce qui signifie que l'Albera a certains pouvoirs et que le gouvernement du Canada en a d'autres, et c'est ainsi. Ce qui explique parfois l'existence de plusieurs institutions. Ce genre de dédoublement n'est pas le propre des droits de la personne, comme vous le savez.

Nous savons tous, madame la présidente, qu'il y a toutes sortes d'exemples de ce genre de choses. Mais je m'occupe des droits de la personne, et je dois convenir que le député a tout à fait raison. Prenez le cas d'une compagnie à Edmonton ou à Toronto; elle peut être régie par les lois de la ville d'Edmonton ou de Toronto en ce qui a trait aux droits de la personne, et elle doit s'y conformer. Si cette compagnie a des rapports contractuels avec la ville, celle-ci peut exiger de la société que les groupes minoritaires soient représentés dans son personnel, etc.

Elle doit aussi respecter les lois de la province, parce que, sur le plan constitutionnel, la municipalité est une entité qui dépend de la province, et si c'est le genre de compagnie qui est régi par les lois fédérales, elle doit aussi se conformer aux lois fédérales. C'est le cas, par exemple, des compagnies de téléphone. C'est même le cas de l'AGT, parce que selon les décisions rendues par les tribunaux—encore les tribunaux—toutes les entreprises de télécommunication sont de juridiction fédérale. Ce genre de situation est donc tout à fait vraisemblable.

Certaines universités sont assujetties aux codes provinciaux des droits de la personne. Comme elles ont des rapports contractuels avec le gouvernement du Canada, elles sont assujetties aux exigences de la loi fédérale sur les droits de la personne; le gouvernement exige certaines choses d'elles, et elles ont en outre leur propre code.

M. McClelland: Oui, mais ce que j'essaie de dire, c'est que le résultat net de cette prolifération de lois et de règlements n'est peut-être pas salutaire. Cette multiplicité va peut-être à l'encontre des résultats escomptés, parce que le cumul des juridictions provoque une certaine confusion.

Je vais vous donner un exemple. On m'a demandé de m'adresser à un groupe qui s'occupe des droits de la personne. J'ai commencé à me renseigner, à recueillir de l'information sur les droits de la personne. J'ai rapidement constitué un dossier très volumineux. Je pense que tous ces chevauchements vont, en fait, à l'encontre du but recherché. Il y a tellement de gens qui prônent toutes sortes d'intérêts particuliers en invoquant les droits de la personne que cela va peut-être susciter une réaction négative.

Mais je ne veux pas m'éterniser là-dessus, car mes collègues ont toutes sortes d'autres questions.

M. Yalden: Je suis, encore une fois, d'accord avec le député, mais comme je l'ai dit auparavant, telle est la nature de notre fédération. Ce comité, ou quiconque, peut réagir en disant: bon, c'est vrai, on ne peut pas changer la fédération. Nous pourrions, en principe, faire en sorte que tout ce qui touche l'éducation soit de compétence fédérale, mais aucune province n'accepterait cela.

[*Text*]

In the matter of human rights commissions, I know ours provides for cooperation with the provincial commissions. Probably the provincial statutes do likewise. It is not impossible to think of a situation in which one or another commission would take on responsibilities at the request of the other one and do the job, thereby eliminating one of them and eliminating a few people like me, which perhaps wouldn't be a bad thing. But this has never been done in this country. It doesn't mean it can't be done.

Mr. McClelland: If the Alberta Human Rights Commission is disbanded, would the federal Human Rights Commission fill the void?

Mr. Yalden: There would be no way the federal commission could fill the void. The federal commission, under its act, has no jurisdiction whatever over provincial matters. That doesn't mean to say the Government of Alberta or the Government of Canada couldn't make some arrangement. They would be free to do so.

Although I wasn't asked this, I have to say it would be a matter of great regret to me if the Alberta commission were to disappear. I think there are human rights problems in Alberta, as there are everywhere else. A commission is as useful there as it is everywhere else. But that's another matter.

The business of multiplying particular groups and particular causes and so on that the hon. member mentions is also a problem. Indeed it's one we encounter on a daily basis because we deal with these groups on a daily basis. Maybe it's too large a question to probe this morning.

On the question of who appeals, the act says I am the chief executive officer of the organization and have the direction thereof. So I suppose in law the decision is made by me.

• 1100

If it were a very profoundly complex and important decision, I think I would certainly be likely to consult the other commissioners, the part–time ones as well as my full–time colleague. There are a number of appeals that we make because we believe a court was simply wrong, our legal advice is very clear, and we appeal. That is my decision, on the basis of legal advice, of course.

Mr. McClelland: Thank you.

The Chair: If I could have the concurrence of the committee, there are two questions I would like to ask that I don't think have been asked. I would like Mr. Yalden to respond. Is everyone in agreement?

Some hon. members: Yes.

The Chair: Mr. Yalden, you've been around for a while, a lot longer than this committee. You've sat through many previous committees. All committees are prone to errors and omissions, and obviously we're wishing to get off on the right foot. I'm wondering what kind of advice you can give us in that regard.

[*Translation*]

Pour ce qui est des commissions des droits de la personne, je sais que la nôtre est tout à fait disposée à coopérer avec les commissions provinciales. Les lois provinciales contiennent sans doute des dispositions semblables. Il est concevable qu'une commission puisse accepter certaines responsabilités à la demande d'une autre et fasse le travail nécessaire, éliminant ainsi l'une d'entre elles de même que quelques personnes comme moi, ce qui ne serait peut–être pas une mauvaise chose. Bien que cela ne se soit jamais fait dans notre pays, cela n'exclut pas qu'on puisse le faire un jour.

M. McClelland: Si on démentelait la Commission des droits de la personne de l'Alberta, est–ce la Commission des droits de la personne fédérale qui comblerait le vide?

M. Yalden: Ce serait impossible; la commission fédérale ne pourrait pas combler le vide laissé par la commission albertaine. La commmission fédérale, en vertu de la loi qui l'a constituée, n'a aucun droit de regard sur les questions de compétence provinciale. Toutefois, le gouvernement de l'Alberta et le gouvernement du Canada pourraient conclure une entente si bon leur semble; ils seraient libres de le faire.

Personne ne m'a posé la question, mais je dois dire que la disparition de la commission albertaine serait profondément regrettable, selon moi. Je pense qu'il y a des problèmes de droits de la personne en Alberta, comme il y en a partout ailleurs. La commission de cette province fait un travail tout aussi utile que les commissions qui existent ailleurs. Mais c'est là un autre sujet.

L'autre problème évoqué par l'honorable député est aussi bien réel, celui de la prolifération des groupes qui défendent toutes sortes d'intérêts particuliers. C'est en fait, un problème que nous rencontrons tous les jours, car nous traitons avec ces groupes quotidiennement. Peut–être est–ce un sujet trop vaste pour qu'on s'y attarde ce matin.

Quant au fait d'en appeler des décisions, la loi stipule que je dirige mon organisme et je le préside. Ainsi, donc, je suppose que selon la loi, c'est moi qui dois prendre ce genre de décision.

S'il s'agissait d'une décision très importante et d'une grande complexité, je consulterais fort probablement les autres commissaires, ceux qui travaillent à temps partiel, ainsi que mon collègue à temps plein. Souvent, nous interjetons appel, parce que nous estimons tout simplement que le tribunal s'est trompé, nos conseillers juridiques nous donnent des avis très clairs à ce sujet, et nous remettons en question la décision. C'est moi qui prends cette décision, sous réserve des conseils juridiques que nous obtenons, bien sûr.

M. McClelland: Merci.

Le président: Avec la permission du Comité, j'aimerais poser deux questions qui ne l'ont pas encore été, il me semble. J'aimerais que M. Yalden y réponde. Est–ce que tout le monde est d'accord.

Des voix: Oui.

Le président: Monsieur Yalden, vous travaillez dans ce domaine depuis très longtemps, et vous avez certainement plus d'expérience que ce Comité. Vous avez témoigné devant de nombreux autres comités. Tous les comités peuvent faire des erreurs et omettre certaines choses, et nous désirons, bien sûr, partir du bon pied. Je me demande si vous auriez quelques conseils à nous donner?

[*Texte*]

The second question is one that concerns me greatly and I know concerns a couple of members of the committee who aren't here today. That is how we effectively tie domestic human rights and international human rights.

Both foreign affairs and this committee have interests of international weave, by virtue of the fact that Canada is tied into many agreements that have international flavour. How do we effectively deal with international human rights between the foreign affairs committee and this committee?

Mr. Yalden: Well, Madam Chair, I must say that you and your colleagues ask difficult questions. They're either difficult because they're intellectually complex, or they're difficult because they're politically difficult. These ones fall into the latter category.

Advice to the committee. It's not for me to be giving advice to anybody, except that, as you say, I've been around for quite a long time. I would hope your committee would be an activist committee. I would hope in looking to your duties and your responsibilities that once you decide where you want to give your priorities, you'll make sure that you push the government to live up to its responsibilities in this area.

For example, if you were looking at employment equity, or something of the sort, you would call deputy ministers before you, or ministers, and find out why their institution is not doing as well as it might. Or you would call the CEO of Bell Telephone. I don't intend, by the way, to single out Bell Telephone. They're really quite good in these matters. Let's say the Bank of Montreal. They're quite good too.

You have jurisdiction. The Parliament of Canada has jurisdiction in these matters relating to discrimination in those institutions. If you think there is such discrimination and you want to have a look at that and to report upon it, then I would hope you would take an activist line in calling witnesses from those organizations before you. I think that would be salutary in respect of diminishing discrimination in this country.

There are a number of issues, of course, that have been dealt with. Your predecessor committee dealt rather a lot with disability issues, as you know. That doesn't mean that disability issues have gone away. They haven't, but it did deal quite a lot with them.

There are, of course, the issues relating to race and ethnic origin that are troubling in this country from time to time. Those are human rights issues. You could, if you wish, look into some of those.

There are, of course, many issues relating to women or to aboriginal people.

[*Traduction*]

La deuxième question en est une qui me tient à coeur et je sais qu'elle préoccupe aussi un ou deux autres membres du Comité qui sont absents aujourd'hui. Il s'agit de voir comment nous pouvons lier, de manière efficace, les droits de la personne dans notre pays aux droits de la personne sur le plan international.

Comme le Comité des affaires étrangères, notre Comité a des intérêts qui relèvent de la dimension internationale, puisque le Canada est signataire d'un grand nombre d'ententes internationales. Comment le Comité des affaires étrangères et notre Comité peuvent-ils traiter de manière efficace les questions qui touchent les droits de la personne sur le plan international?

M. Yalden: Et bien, madame la présidente, je dois dire que vous et vos collègues, vous posez des questions difficiles. Elles sont difficiles parce qu'elles sont complexes sur le plan intellectuel, ou elles sont difficiles sur le plan politique. Je place les questions que vous venez de me poser dans cette dernière catégorie.

Vous voulez que je donne des conseils au Comité. Je pense que je n'ai pas à en donner à qui que ce soit, sauf que, comme vous le dites, je traîne dans ces couloirs depuis très longtemps. J'espère que votre Comité sera un comité militant. J'espère que pour vous acquitter de vos fontions et de vos responsabilités, quand vous aurez fixé vos priorités, vous allez exercer des pressions sur le gouvernement pour qu'il prenne ses responsabilité dans ce domaine.

Par exemple, dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, vous pourriez convoquer des sous-ministres, ou des ministres, et leur demander pourquoi leur ministère n'atteint pas les objectifs prévus. Ou, vous pourriez convoquer le PDG de Bell Téléphone. Et je ne dis pas cela, incidemment, pour critiquer Bell Téléphone, qui s'acquitte plutôt bien de ses responsabilités à cet égard. Disons la Banque de Montréal; elle aussi fait plutôt bonne figure dans ce domaine.

Ces questions sont de compétence fédérale. Ces institutions sont régies par des lois fédérales du Parlement du Canada en ce qui a trait aux questions de discrimination. Si vous pensez qu'il y a discrimination, que vous voulez examiner la situation et préparer un rapport, j'espère que vous ferez preuve d'une certaine vigueur et que vous convoquerez des témoins de ces compagnies ou organisations pour qu'ils viennent témoigner devant le Comité. Je pense que cela aurait un effet salutaire et permettrait d'enrayer la discrimination dans notre pays.

Un certain nombre de questions ont déjà été examinées par les comités qui vous ont précédés. Le comité précédent s'est longuement penché sur les questions qui touchent les handicaps, comme vous le savez. Cela ne signifie pas pour autant que toutes ces questions ont été réglées; mais le comité qui a précédé le vôtre s'est quand même penché sur un certain nombre de questions relatives aux handicapés.

Les problèmes liés à la race ou à l'origine ethnique font surface dans notre pays à l'occasion. Il s'agit de questions qui relèvent des droits de la personne. Vous pourriez, si vous le désirez, vous intéresser à certaines de ces questions.

Il y a aussi un certain nombre de problèmes en ce qui a trait aux femmes et aux autochtones.

[*Text*]

In some of these cases, of course, you have a joint responsibility, in the sense that you're interested in human rights aspects of aboriginal people but there's a committee that deals with Indian affairs. You're interested in women. There are other institutions and instances of Parliament that deal with women. As far as I know on the matter of racial discrimination, you would be the only committee that deals with that.

• 1105

The most important suggestion I would make—this is not advice—is that members agree upon one or two important themes and then you take a vigorous approach to calling witnesses and making timely reports that recommend something that the government has to react to.

On your second question, domestic human rights and international, it is difficult to offer advice because you and your counterpart, Mr. Gauthier, would have to look at who does what to whom. From my point of view, this is the committee that deals with human rights. I have appeared before the other committee—it's really a subcommittee, or at least it was. They tended to deal with rather particular issues, like trade or something of that sort, vis–à–vis human rights performance.

One area that I think has not been touched by parliamentary committees, or if it has, very little, is the matter of Canada's reporting under the international conventions. As you will know because you've been to Geneva, the Government of Canada is required to make periodic reports under certain international conventions—on political and civil rights, on economic and social rights, on the rights of the child, for example—to which we are signatories. These reports are filed by the government on a periodic basis, but to my knowledge the House committee has never had a look at what's being said and whether it agrees with it. That might be something that would bring you into the international area.

You could look at what is involved with national institutions like ours elsewhere, and what if anything is being done about those national institutions. I spoke about that in the statement to which you referred.

Did you get copies of that?

The Chair: No.

Mr. Yalden: At the outset of the meeting the chair asked me if I would provide copies of the statement I made in Geneva a couple of weeks ago on these national institutions. Those copies are in French and English.

I think that issue would interest the committee—the whole matter of whether and to what extent you think the international human rights machinery is working well.

But these are only suggestions from me. You certainly would wish to sit down with Jean–Robert and talk about them.

[*Translation*]

Dans certains cas, vous aurez bien entnedu une responsabilité conjointe, car ce comité s'intéresse aux droits de la personnes chez les autochtones, par exemple, mais il y a aussi un comité qui traite des affaires indiennes. Vous pouvez vous pencher sur le statut de la femme; il y a d'autres institutions et instances du Parlement qui traitent aussi de la condition féminine. Que je sache, vous seriez le seul comité à traiter de la discrimination raciale.

La suggestion la plus importante que je puisse vous faire—ce n'est pas un conseil—serait de vous entendre sur un ou deux sujets importants et ensuite de les examiner avec une certaine vigueur, en convoquant des témoins et en préparant des rapports opportuns qui contiennent des recommandations auxquelles le gouvernement se devra de réagir.

Quant à votre deuxième question, sur les droits de la personne au Canada et à l'étranger, il est difficile de vous conseiller à cet égard, car vous et votre homologue, M. Gauthier, devriez tenter de déterminer les coupables et les victimes. C'est ce comité–ci, à mon avis, qui traite des droits de la personne. J'ai comparu devant l'autre comité—il s'agit en fait d'un sous–comité, où c'était du moins le cas. Il avait tendance à examiner des questions plutôt précises, comme le lien entre le commerce et les droits de la personne.

Il y a un domaine que les comités parlementaires n'ont pas abordé, ou alors très peu: celui des rapports que doit préparer le Canada en vertu des conventions internationales auxquelles nous sommes parties. Comme vous le savez, puisque vous êtes allé à Genève, le gouvernement du Canada doit préparer des rapports, périodiquement, aux termes de certaines conventions internationales—sur les droits politiques et les droits civils, les droits économiques et les droits sociaux, ou les droits de l'enfant, par exemple—dont nous sommes signataires. Le gouvernement dépose ces rapports périodiquement, mais que je sache, le Comité parlementaire n'a jamais examiné la teneur de ces rapports ni approuvé, ou rejeté, les positions qui y sont exprimées. Ce serait peut–être une façon, pour vous, d'aborder l'aspect international des droits de la personne.

Vous pourriez voir ce que font les institutions nationales comme les nôtres ailleurs, et ce qui se fait à cet égard. J'y ai d'ailleurs fait allusion dans la déclaration que vous avez mentionnée.

Est–ce que vous en avez reçu des exemplaires?

La présidente: Non.

M. Yalden: Au début de la réunion, la présidente m'a demandé si je pouvais vous fournir des exemplaires de l'allocution que j'ai prononcée à Genève il y a environ deux semaines sur ces institutions nationales. J'ai des copies en anglais et en français.

Je pense que ce sujet pourrait intéresser le comité—dans quelle mesure pensez–vous que tous ces mécanismes internationaux qui sont censés promouvoir les droits de la personne arrivent à leur fin? Mais ce ne sont que des suggestions.

Il faudrait bien sûr consulter votre collègue, Jean–Robert, et en parler avec lui.

[*Texte*]

The Chair: We will, this week.

Mr. Yalden: Mr. Gauthier doubtless would have his own ideas about this.

The Chair: Thank you for your comments.

Committee members, I think you can understand why I felt that having Mr. Yalden alone this morning would be a full standing committee agenda. If there are any other questions, we still have time.

I don't see any being asked.

Mr. Yalden, I'd like to thank you for coming forward. I too think you had tough questions this morning. It is interesting for me as the chair to know that we have members around this table who are interested in human rights and who are prepared to ask those tough questions. I see great hope for this committee. I am greatly encouraged by the quality of members that we have on it.

Mr. Yalden: Thank you for inviting me. As I mentioned at the outset, we will be tabling our annual report on Thursday. There will be a press conference. My understanding is that it will be tabled in the House on Thursday morning. All members of this committee will be receiving copies of it just before that time, and I'd be very happy to hear from any and all of you about the report. As our chair said earlier to me, if you wish me to appear again once you've had a chance to look at that, I would be very happy to come back and look at the report. I think you mentioned March 29. I don't know whether that still holds.

• 1110

The Chair: We've just discovered that we'll be on Easter break. We have two weeks off. The clerk has just advised me it'll be mid–April.

Mr. Yalden: That's after the Easter break.

The Chair: Yes.

Mr. Yalden: Whenever it is, I'd be very happy to come.

Now please allow me to make a comment and an offer. I said at the outset that I consider that I'm responsible to Parliament in the first instance to you, as the committee dealing with human rights. I hope you'll let us know if there's anything you want or need, if there's any information you want or any comment you want to make to me personally. You have my phone number, I'm sure.

The Chair: Yes, we do.

Mr. Yalden: That holds for any of our staff.

Thank you very much. *Merci.*

M. Ménard: Madame la présidente, je voudrais m'assurer que, pour la suite de nos travaux, il y aura un moment où on pourra discuter en comité de l'opportunité de créer après Pâques un comité spécial qui se pencherait sur les questions du

[*Traduction*]

La présidente: Nous allons le faire, cette semaine.

M. Yalden: M. Gauthier aurait sans doute ses propres idées en la matière.

La présidente: Je vous remercie de vos commentaires.

Chers collègues, membres du comité, je pense que vous pouvez comprendre pourquoi j'ai pensé qu'il fallait consacrer toute une séance du comité aux témoignages de M. Yalden. Si vous avez d'autres questions, il nous reste un peu de temps.

Il semble que personne ne désire intervenir.

Monsieur Yalden, je vous remercie d'être venu. Je pense, moi aussi, qu'on vous a posé des questions difficiles ce matin. Je suis heureux, en tant que présidente, de constater que nous avons au sein de ce comité des gens qui s'intéressent aux droits de la personne et qui sont disposés à poser ces questions difficiles. Je pense que c'est de bon augure pour ce qui est des travaux de ce comité. Je suis très encouragée par la qualité des députés qui y siègent.

M. Yalden: Merci de m'avoir invité. Comme je l'ai dit au début, nous allons déposer notre rapport annuel jeudi. Il y aura une conférence de presse. Je crois savoir que le rapport sera déposé en Chambre jeudi matin. Tous les membres de ce comité en recevront des copies juste avant qu'il ne soit déposé, et s'il y en a parmi vous qui désirent me faire part de leurs réactions à ce rapport, c'est avec plaisir que je les acceuillerai. Comme le président me l'a dit auparavant, si vous désirez que je comparaisse à nouveau devant le comité après que vous ayez pris connaissance du rapport, je serais heureux de revenir et d'en discuter avec vous. Je pense que vous avez cité la date du 29 mars. Je ne sais pas si c'est toujours celle qui vous conviendrait.

La présidente: Nous venons de nous apercevoir que ce serait pendant le congé de Pâques. Nous avons deux semaines de congé. Le greffier m'apprend que ce serait plutôt à la mi–avril.

M. Yalden: Donc, après le congé de Pâques.

Le président: Oui.

M. Yalden: Je serais heureux de revenir, quelle que soit la date.

Permettez–moi, maintenant, de faire un commentaire et de vous faire une proposition. Comme je l'ai dit au départ, je considère que je relève du Parlement et, d'abord, des membres de ce comité, puisque c'est vous qui traitez des droits de la personne. J'espère que vous vous mettrez en rapport avec nous s'il y a quelque chose qu'il vous faut, qu'il s'agisse de renseignements, ou si vous désirez me faire un commentaire personnellement. Vous avez certainement mon numéro de téléphone.

Le président: Oui, nous l'avons.

M. Yalden: Mon personnel se tient également à votre disposition.

Merci beaucoup. *Thank you.*

Mr. Ménard: Madam Chair, I would like to make sure that we have an opportunity to discuss striking a Special Committee, after Easter, that would study AIDS related issue and that would be made up of members of our Committee and the

[*Text*]

SIDA et qui serait composé de membres de notre Comité et du Comité de la santé. J'ai inscrit un avis au *Feuilleton* et je vous en ai parlé dès votre premier jour à la présidence de notre Comité. Je me demande si, compte tenu de votre expérience, on ne devrait pas vous donner le mandat de déterminer s'il y a un accueil favorable du côté du Comité de la santé.

Croyez–vous qu'on va pouvoir en discuter au retour du congé de Pâques ou qu'on devra attendre à la fin de la session?

The Chair: It's probably appropriate to discuss it after the break. I think we need to have another steering committee meeting to talk about this issue. We need to talk about whether it should be a subcommittee. I think a study group probably is more appropriate. A subcommittee creates another monster, shall we say, because a subcommittee has as much power as this committee itself has, except that we have the opportunity to report to the House and it does not. Once a subcommittee is established, it's very difficult to disband. They become another all–powerful committee.

At the steering committee level we should have another meeting to talk about how we're going to deal with that. Then we can report back to this committee.

Is that appropriate to you?

I thought it was important that the committee be as informed as possible on issues, whether it's disabilities or human rights, and we would be going through a learning session. Our research staff has provided me—and I think this should come to the steering committee—with a suggested format we should follow.

Given the fact that the House is not sitting for two weeks coming up and given the fact that the House will rise in June for the summer, and because we have to discuss future estimates and his report, we have to talk about the justice minister's estimates and report, if we go through this process it doesn't give us much time to get down and deal with witnesses, per se, on specific issues.

I want to suggest that we call a meeting of our steering committee. The clerk will be in touch with you. I think it should be done as soon as possible.

Some hon. members: Agreed.

The Chair: You are on the steering committee, Mr. Ménard, as is Mr. McClelland, Ms Phinney and myself.

If there are no other questions or statements, I thank you all very much. This meeting is adjourned.

[*Translation*]

Health Committee. I placed a notice on the *Order Paper* to that effect, and I spoke to you about this as soon as you were elected to chair the Committee, on the very first day. I wonder whether, in light of your experience, we should not give you the mandate of determining whether the Health Committee would be agreeable to this undertaking.

Do you think we will be able to discuss this when we return from the Easter break or will we have to wait till the end of this session?

La présidente: Nous pourrons sans doute en discuter après le congé de Pâques. Je pense que le comité de direction devrait se réunir à nouveau pour en parler. Il faut voir si ce comité devrait être un sous–comité; nous avons besoin d'en parler. Je pense qu'un groupe d'étude serait sans doute plus approprié. Le fait de créer un autre sous–comité n'est pas une mince affaire, si je peux m'exprimer ainsi, car un sous–comité a autant de pouvoir que le comité lui–même, sauf que nous avons l'occasion de faire rapport à la Chambre, ce qui n'est pas le cas du sous–comité. Quand on crée un sous–comité, il est très difficile de l'abolir. Il devient un autre comité tout puissant.

Le comité de direction devrait se réunir à nouveau pour discuter de la question. Nous pourrons par la suite rendre compte de nos travaux à ce comité.

Cela vous convient–il?

Il me semblait important de prendre des dispositions pour que les membres du comité soient aussi bien informés que possible sur toutes les questions qui nous intéressent, qu'il s'agisse des handicaps ou des droits de la personne; j'ai pensé que nous aurions une phase d'apprentissage. Nos attachés de recherche nous ont proposé certaines modalités, et je pense qu'on devrait soumettre leurs suggestions au comité de direction.

Comme la Chambre ne va pas siéger pendant les deux semaines du congé de Pâques et qu'elle va interrompre ses travaux au mois de juin pour l'été, et compte tenu du fait que nous devons discuter des prévisions budgétaires et de son rapport, ainsi que du budget des dépenses du ministre de la Justice et de son rapport, cela ne nous laisse pas beaucoup de temps pour entendre des témoins qui présenteraient des mémoires sur des sujets précis.

J'aimerais donc proposer qu'on convoque une réunion du comité de direction. Le greffier se mettra en rapport avec vous. Je pense que cela devrait se faire le plus rapidement possible.

Des voix: D'accord.

La présidente: Vous siégez au comité de direction, monsieur Ménard, avec M. McClelland, M^me^ Phinney et moi–même.

S'il n'y a pas d'autres questions ou commentaires, je vous remercie tous très sincèrement. La séance est levée.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid / Port payé
Lettermail / Poste–lettre
K1A 0S9
Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré–Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non–livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré–Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESS

From the Canadian Human Rights Commission:

Maxwell Yalden, Chief Commissioner.

TÉMOIN

De la Commission canadienne des droits de la personne:

Maxwell Yalden, président.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

A1
C51
77

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 3

Tuesday, March 22, 1994

Chair: Beryl Gaffney

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 3

Le mardi 22 mars 1994

Présidente: Beryl Gaffney

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Procès–verbaux et témoignages du Comité permanent des

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Second Report of the Sub–Committee on Agenda and Procedure

Pursuant to Standing Order 108(3) Consideration of domestic human rights and international rights

CONCERNANT:

Deuxième rapport du Sous–comité du programme et de la procédure

Conformément à l'article 108(3) du Règlement, l'étude des droits humains au Canada et des droits internationaux

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

LIBRARY
APR 20 1994
University of Toronto

First Session of the Thirty–fifth Parliament, 1994

Première session de la trente–cinquième législature, 1994

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Beryl Gaffney

Vice–Chairmen: Beth Phinney
Réal Ménard

Members

Maurice Godin
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Jack Ramsay
Julian Reed
Andrew Telegdi
Bob Wood

Associate Members

Jean Landry
Svend Robinson

(Quorum 6)

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Présidente: Beryl Gaffney

Vice–présidents: Beth Phinney
Réal Ménard

Membres

Maurice Godin
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Jack Ramsay
Julian Reed
Andrew Telegdi
Bob Wood

Membres associés

Jean Landry
Svend Robinson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MARCH 22, 1994
(4)

[*Text*]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 9:40 o'clock a.m., this day, in Room 237–C, Centre Block, the Chair, Beryl Gaffney, presiding.

Members of the Committee present: Beryl Gaffney, Maurice Godin, Ivan Grose, John Maloney, Ian McClelland, Réal Ménard, Beth Phinney, Julian Reed and Bob Wood.

Acting Member present: John Williams for Jack Ramsay.

Associate Member present: Jean Landry.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Susan Alter and Jack Stilborn, Research Officers.

Witnesses: From the Department of Heritage Canada: Roger Collet, Assistant Deputy Minister, Citizenship and Canadian Identity; Élise Lévesque, Acting Director, Human Rights Directorate; Normand Duern, Senior Officer, International Instruments, Human Rights Directorate; Françoise Roy, Education and Promotion Officer, Human Rights Directorate.

The Chair presented the Second Report of the Sub–Committee on Agenda and Procedure as follows:

Your Sub–Committee on Agenda and Procedure met on Wednesday, March 16, 1994 and agreed to make the following recommendations:

That on Tuesday, March 22, 1994, the Committee invite Senior Officials of the Department of Canadian Heritage to discuss their human rights program.

That on Tuesday, April 12, 1994, the Committee invite representatives of the Human rights advocacy organizations.

That on Tuesday, April 19, 1994, the Committee invite an independent panel of human rights experts.

That on Tuesday, April 26, 1994, the Committee invite the Minister of Justice to appear on Main Estimates 1994–95.

That on Tuesday, May 3, 1994, the Committee invite the Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission to appear on his Annual report and estimates.

That the Sub–Committee on Agenda and Procedure meet on Thursday, May 5, 1994 for a Committee study of human rights.

That on Tuesday, May 10, 1994, the Committee meet with Senior Officials of the Department of Human Resources regarding their responsibilities for disabled persons.

That on Tuesday, May 24, 1994, the Committee meet with disability advocacy organizations.

That on Tuesday, May 31, 1994, the Committee could follow–up on last March's report, "As True as Taxes", which dealt with taxation and income security for people with disabilities.

That on June 7, 1994, being the last meeting before the summer adjournment, the Committee could hold a meeting to deal with future business and give directions to the researchers for future projects.

That the Sub–Committee request the Chair of the Committee to contact the Chair of the Standing Committee on Health and Welfare on the subject of the study of AIDS.

PROCÈS–VERBAL

LE MARDI 22 MARS 1994
(4)

[*Traduction*]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 9 h 40, dans la salle 237–C de l'édifice du Centre, sous la présidence de Beryl Gaffney (*présidente*).

Membres du Comité présents: Beryl Gaffney, Maurice Godin, Ivan Grose, John Maloney, Ian McClelland, Réal Ménard, Beth Phinney, Julian Reed, Bob Wood.

Membre suppléant présent: John Williams pour Jack Ramsay.

Membre associé présent: Jean Landry.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Susan Alter et Jack Stilborn, attachés de recherche.

Témoins: Du ministère du Patrimoine canadien: Roger Collet, sous–ministre adjoint, Citoyenneté et programme d'identité canadienne; Élise Lévesque, directrice intérimaire, Droits de la personne; Normand Duern, agent principal, Instruments internationaux, Droits de la personne; Françoise Roy, agent d'éducation et de promotion, Droits de la personne.

Le président présente le Deuxième rapport du Sous–comité du programme et de la procédure dont le texte suit:

Le Sous–comité du programme et de la procédure s'est réuni le mercredi 16 mars 1994 et a convenu de recommander ce qui suit:

Que le mardi 22 mars 1994, le Comité reçoive les hauts fonctionnaires du ministère du Patrimoine canadien pour examiner leur programme des droits de la personne.

Que le mardi 12 avril 1994, le Comité invite des représentants d'organismes de défense des droits de la personne.

Que le mardi 19 avril 1994, le Comité entende des experts indépendants en droits de la personne.

Que le mardi 26 avril 1994, le Comité entende le ministre de la Justice, lors de son étude du Budget des dépenses de 1994–1995.

Que le mardi 3 mai 1994, le Comité invite le président de la Commission des droits de la personne pour examiner les rapports annuels et les prévisions de dépenses.

Que le jeudi 5 mai 1994, le Sous–comité du programme et de la procédure examine un projet d'étude des droits de la personne.

Que le mardi 10 mai 1994, le Comité reçoive les hauts fonctionnaires du ministère des Ressources humaines au sujet de leurs responsabilités à l'égard des handicapés.

Que le mardi 24 mai 1994, le Comité entende les organismes de défense des personnes handicapées.

Que le mardi 31 mai 1994, le Comité discute du rapport publié en mars dernier «Les personnes handicapées, une réalité», et portant sur le système fiscal et les personnes handicapées.

Que le 7 juin 1994, dernière réunion avant l'été, le Comité fasse le point sur ses travaux futurs et donne ses instructions aux attachés de recherche.

Que le Sous–comité demande à la présidente du Comité de communiquer avec le président du Comité permanent de la santé et du bien–être social au sujet de l'étude sur le SIDA.

On motion of Beth Phinney, the Second Report of the Sub–Committee on Agenda and Procedure was concurred in.

On motion of Julian Reed, the Committee approved the proposed budget of $45,020 for the period from April 1, 1994 to March 31, 1995 and that the Committee be authorized to present the said budget to the Liaison Committee.

Pursuant to Standing Order 108(3)(c), the Committee resumed consideration of domestic human rights and the rights of the disabled. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, dated March 8, 1994, Issue No. 1*).

The witnesses made opening statements and answered questions.

At 11:30 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

Sur motion de Beth Phinney, le Deuxième rapport du Sous–comité du programme et de la procédure est adopté.

Sur motion de Julian Reed, le Comité adopte le Budget de 45 020$ pour la période allant du 1er avril 1994 au 31 mars 1995 et demande qu'il soit présenté au Comité de liaison.

Conformément à l'alinéa 108(3)c) du Règlement, le Comité entreprend d'examiner les droits de la personne au Canada, ainsi que les droits des personnes handicapées (*voir les Procès–verbaux et témoignages du 8 mars 1994, fascicule nº 1*).

Les témoins font des exposés et répondent aux questions.

À 11 h 30, la séance est levée jusqu'à l'appel de la présidente.

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

[*Texte*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Tuesday, March 22, 1994

[*Traduction*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mardi 22 mars 1994

• 0937

The Chair: Even though we're one member short of a quorum, we will commence this meeting of the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons.

On the agenda we have future agenda items. The steering committee met and agreed to this agenda, but I need your concurrence.

On Tuesday, March 22, the committee will invite senior officials from the Department of Canadian Heritage to discuss their human rights program. We do have the four witnesses here.

On Tuesday, April 12, the committee will invite representatives of the human rights advocacy organizations. There are two weeks there when the House is not sitting. We'll all be back in our ridings, so obviously there will be no standing committees.

On Tuesday, April 19, the committee will invite an independent panel of human rights experts.

On Tuesday, April 26, the committee will invite the Minister of Justice to appear on main estimates.

On Tuesday, May 3, the committee will invite the chief commissioner of the Canadian Human Rights Commission to appear on annual reports and estimates.

The Subcommittee on Agenda and Procedure will meet on Thursday, May 5, to study human rights.

On Tuesday, May 10, the committee will meet with senior officials of the Department of Human Resources regarding their responsibilities for disabled persons.

On Tuesday, May 24, the committee will meet with disability advocacy organizations.

On Tuesday, May 31, the committee could follow up on "As True as Taxes", the report of last March that dealt with taxation and income security for persons with disabilities. We discussed that previously.

On June 7, the last meeting before the summer adjournment, the committee could hold a meeting to deal with future business and give directions to the researchers for future projects that we would be involved with in the fall.

What this agenda is really saying is that we will be the most educated group of people by the time the House rises in June, and we'll be just raring to go and get on to serious business when this committee meets again in September.

Are there any comments on or problems with any of the items?

I missed one—the subcommittee requests that the chair of the commission contact the chair of the Standing Committee on Health on the subject of the study of AIDS. I have not made that connection yet, although I have tried. It is definitely on my agenda to sit down and discuss that.

La présidente: Même s'il nous manque un député pour avoir le quorum, je déclare ouverte cette séance du Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées.

À l'ordre du jour, nous avons les travaux futurs. Le comité directeur s'est réuni pour l'élaborer, mais il faut que vous l'adoptiez.

Le mardi 22 mars, le comité va recevoir les hauts fonctionnaires du ministère du Patrimoine canadien pour examiner leur programme des droits de la personne.

Le mardi 12 avril, le comité invitera des représentants d'organismes de défense des droits de la personne. La Chambre ne siégera pas pendant deux semaines. Nous retournerons tous dans nos circonscriptions, ce qui veut dire évidemment qu'il n'y aura pas de réunion du comité permanent.

Le mardi 19 avril, le comité entendra des experts indépendants en droits de la personne.

Le mardi 26 avril, le comité recevra le ministre de la Justice pour étudier le budget des dépenses principal.

Le mardi 3 mai, le comité invitera le président de la Commission des droits de la personne pour examiner les rapports annuels et les prévisions des dépenses.

Le Sous-comité du programme et de la procédure examinera, le jeudi 5 mai, un projet d'étude des droits de la personne.

Le mardi 10 mai, le comité recevra les hauts fonctionnaires du ministère des Ressources humaines au sujet de leurs responsabilités à l'égard des handicapés.

Le mardi 24 mai, le comité entendra des organismes de défense des personnes handicapées.

Le mardi 31 mai, le comité pourrait discuter du rapport intitulé «Les personnes handicapées, une réalité», publié en mars dernier et portant sur le système fiscal et les personnes handicapées. Nous en avons déjà parlé.

Le 7 juin, le comité tiendra sa dernière réunion avant l'été pour faire le point sur ses travaux futurs et donner aux attachés de recherche des instructions sur le programme du comité l'automne prochain.

Avec ce programme, nous serons les députés les plus informés au moment où la Chambre ajournera en juin, et nous serons d'attaque pour reprendre nos travaux en septembre.

Y a-t-il des commentaires ou des questions sur le programme?

J'ai oublié quelque chose—le Sous-comité demande à la présidente du comité de communiquer avec le président du Comité permanent de la santé et du bien-être social au sujet de l'étude sur le sida. Je ne l'ai pas encore fait, mais j'ai essayé. J'ai certainement l'intention d'en discuter avec mon homologue.

[*Text*]

If there are no suggestions or amendments, would someone move that the report of the Subcommittee on Agenda and Procedure be adopted?

Motion agreed to

The Chair: The next item on the agenda is our budget. At the last meeting we brought the proposed budget to this committee. It was moved that the clerk take it back, review it, make some comparisons to previous budgets, and come back to this committee with a proposed budget.

• 0940

He's really come in on the low side with a figure of $43,940. I think last year the actual expenditure was $96,000. So he's really cut it in half.

Having said that, I throw it open to you for suggestions on the budget.

Mr. McClelland (Edmonton Southwest): Madam Chairman, particularly for this year, by the time we get back this fall, half the year will be over with. Unless there's something untoward or a contingency, a quick perusal suggests this is realistic.

The Chair: Thank you very much. That's a good rationale.

Anybody else with comments on the proposed budget? Did you have any problems with that?

Mr. Wood (Nipissing): Madam Chair, how much was spent last year? What was the budget? How much money was spent? Was that realistic?

The Chair: It was $96,000.

Mr. Wood: Was it all spent?

The Chair: Obviously what he's done is chop it in half. The printing last year was considerably higher. They did several reports. The contract consulting—everything—was probably double.

If it's all right with the committee, we'll defer this. I think these questions need to be answered. Do you agree with me? If we can drop this item to the bottom of the agenda, then we will move on to orders of the day and invite our witnesses to come forward.

Pursuant to Standing Order 108(3)(c), consideration of domestic and international human rights, we will now move on to our witnesses. We have officials from the Department of Canadian Heritage, including the Assistant Deputy Minister, Mr. Roger Collet, along with other persons.

I'm going to let you introduce them yourself, Roger. Please go ahead.

Mr. Roger Collet (Assistant Deputy Minister, Citizenship and Canadian Identity, Department of Canadian Heritage): Good morning, Madam Chairman. First I would like to introduce the people who are with me this morning. They are Élise Lévesque, Acting Director, Human Rights Directorate; Françoise Roy; and Normand Duern.

Madam Chairman, let me begin by thanking you and the members of this committee for giving the Department of Canadian Heritage an opportunity to explain its role and to describe the activities of the human rights directorate.

[*Translation*]

S'il n'y a pas de proposition ni de modification, quelqu'un veut–il proposer que le rapport du Sous–comité du programme et de la procédure soit adopté?

La motion est adoptée

La présidente: Passons maintenant au budget. Au cours de la dernière réunion, nous avons présenté le budget au comité. Il a été proposé que le greffier le réexamine et le compare aux budgets antérieurs avant de nous le soumettre à nouveau.

Il a considérablement réduit les prévisions de dépenses et ramené le budget à 43 940$. Je pense que l'année dernière, le comité a dépensé 96 000$. Le budget a donc été réduit de moitié.

Cela dit, j'aimerais entendre vos suggestions concernant le budget.

M. McClelland (Edmonton–Sud–Ouest): Madame la présidente, quand nous reviendrons ici cet automne, la moitié de l'année sera écoulée. D'emblée, ce budget me semble réaliste, à moins qu'il ne survienne un événement malheureux ou imprévu.

La présidente: Merci beaucoup. C'est une bonne évaluation.

Y a–t–il d'autres observations sur le budget proposé? Y voyez–vous des inconvénients?

M. Wood (Nipissing): Madame la présidente, combien le comité a–t–il dépensé l'année dernière? Quel était son budget? Combien d'argent a–t–il dépensé? Ses dépenses étaient–elles réalistes?

La présidente: Le budget était de 96 000$.

M. Wood: A–t–on tout dépensé?

La présidente: De toute évidence, pour cette année, le greffier a réduit cette somme de moitié. L'année dernière, l'impression a coûté beaucoup plus cher. Le comité a publié plusieurs rapports. Les experts–conseils—et tous les autres services—ont coûté probablement deux fois plus cher.

Avec votre permission, nous allons reporter ce débat. Je pense qu'il faut répondre à ces questions. D'accord? Si nous reléguons le débat sur le budget à la fin de l'ordre du jour, nous pourrons passer à autre chose et donner la parole à nos témoins.

Conformément à l'article 108(3)c) du Règlement, nous allons maintenant entendre les témoins. Nous recevons des fonctionnaires du ministère du Patrimoine canadien; il s'agit de M. Roger Collet, sous–ministre adjoint, qui est accompagné d'autres personnes.

Monsieur Collet, veuillez les présenter vous–même. Vous avez la parole.

M. Roger Collet (sous–ministre adjoint, Citoyenneté et Programme d'identité canadienne, ministère du Patrimoine canadien): Bonjour, madame la présidente. Je voudrais d'abord vous présenter les personnes qui m'accompagnent ce matin. Il s'agit de M^me^ Élise Lévesque, directrice intérimaire, Droits de la personne, de M^me^ Françoise Roy, et de M. Normand Duern.

Madame la présidente, permettez–moi d'abord de vous remercier, vous et les membres de ce comité, d'avoir fourni au ministère du Patrimoine canadien l'occasion d'expliquer le rôle et de décrire les activités de la Direction des droits de la personne.

[*Texte*]

My colleagues and I look forward to cooperating with your committee as you pursue your work in the area of human rights. This committee has had a distinguished history, and its existence reflects the importance given to human rights issues by Parliament and the government.

Comme les membres du Comité le savent sans doute, la Déclaration universelle des droits de l'homme a été proclamée par les Nations unies en 1948. Cette initiative historique a revêtu une grande importance pour la communauté mondiale.

• 0945

Depuis la proclamation de la Déclaration universelle, il y a eu une augmentation soutenue du nombre d'instruments et de mécanismes juridiques des droits de la personne, tant au niveau national qu'à l'échelle internationale. Ces faits ont largement contribué à la promotion et à la protection des droits de la personne au Canada.

Si des progrès considérables ont été accomplis, il reste évidemment beaucoup à faire. Nous devons poursuivre nos efforts afin d'assurer un plus grand respect de la dignité humaine et de faire avancer l'acceptation et la jouissance des droits de la personne par tous les membres de la société.

Since 1968 the Human Rights Directorate has played an important role in this regard. It has promoted the acceptance and implementation of human rights standards by working with Canadians, non-governmental organizations, federal departments and agencies, and provinces and territories. It has also assisted Canada's international human rights effort by supporting the treaty ratification process and the preparation of related reports.

The pivotal role played by the Human Rights Directorate within the institutional framework that has evolved in Canada with respect to human rights flows from the mandate it received in 1968 from the federal cabinet.

Cela dit, madame la présidente, je vais brièvement décrire les activités de la Direction des droits de la personne. Nous répondrons avec plaisir à toutes les questions qui seront posées par les membres du Comité.

I believe you have received a deck and I will proceed to give you the presentation of the mandate, objectives and budget of the directorate. My colleagues will then give you a brief explanation of the different sectors and programs within the directorate.

The Human Rights Directorate has been mandated to carry out a range of activities in support of human rights. More specifically, it is to serve as the central point of reference for federal government's domestic interest in human rights; to develop interdepartmental and federal-provincial-territorial consultation and coordination related to implementation of human rights treaties; and to work with non-governmental organizations, educators, human rights specialists and others to carry out a broad-based public education and promotion program.

Let's now have a look at the instruments that are available. At the federal level are the Canadian Bill of Rights of 1960, the Canadian Human Rights Act of 1977, and the Canadian Charter of Rights and Freedoms of 1982.

[*Traduction*]

Mes collègues et moi nous serons heureux de collaborer avec le comité dans son travail relatif aux droits de la personne. Le travail de ce comité est bien connu et son existence témoigne de l'importance qu'accordent le Parlement et le gouvernement aux questions reliées aux droits de la personne.

As members of the committee probably know, the Universal Declaration of Human Rights was proclaimed by the United Nations in 1948. This historic initiative was of great importance to the world community.

Since the Universal Declaration was proclaimed, there has been a steady increase in the number of legal human rights instruments and mechanisms, both internationally and domestically. These developments have contributed, in significant ways, to the promotion and protection of human rights within Canada.

While much progress has been made however, it is clear that much remains to be done. There is a need to continue to seek greater respect for the dignity of the human person and to work for the acceptance and enjoyment of human rights by all members of society.

Depuis 1968, la Direction des droits de la personne joue un rôle important à cet égard. Elle favorise l'acceptation et le respect des normes en matière de droits de la personne en collaborant avec des organismes non gouvernementaux au Canada, des ministères et organismes fédéraux, les provinces et les territoires. Elle soutient également les activités internationales du Canada en matière de droits de la personne en contribuant au processus de ratification des traités et à la préparation des rapports connexes.

Le rôle essentiel que joue la Direction des droits de la personne au sein de l'infrastructure institutionnelle qui a évolué au Canada à l'égard des droits de la personne découle du mandat que lui a confié le Cabinet fédéral en 1968.

Having said this, Madam Chairperson, I will briefly describe the work of the Human Rights Directorate and will be pleased to answer any questions the committee may wish to ask.

Je crois que vous avez reçu le dossier d'information, et je vais maintenant vous dire en quoi consistent le mandat, les objectifs et le budget de la direction. Mes collègues vous expliqueront ensuite brièvement les divers secteurs et programmes de la direction.

La direction est autorisée à mener un éventail d'activités destinées à l'appui des droits de la personne, à savoir, servir de point de concertation des intérêts nationaux du gouvernement fédéral en matière de droits de la personne; mettre en place des mécanismes de consultation et de coordination interministérielles et fédérales-provinciales-territoriales, reliés à la mise en oeuvre des traités concernant les droits de la personne; enfin, collaborer avec des organisations non gouvernementales, des éducateurs, des spécialistes en matière de droits de la personne et d'autres, et développer un programme d'éducation et de promotion des droits de la personne auprès du public.

Voyons maintenant les instruments qui sont à notre disposition. Au niveau fédéral, il y a la Déclaration canadienne des droits de la personne de 1960, la Loi canadienne sur les droits de la personne de 1977 et la Charte canadienne des droits et libertés de 1982.

[*Text*]

At the provincial and territorial levels, all provinces and territories have enacted human rights legislation. With the exception of the Northwest Territories all the provinces have established a human rights commission or council.

Internationally, regarding the United Nations, Canada has ratified fifteen human rights treaties and has also ratified five conventions of international labour organizations. With reference to the Organization of American States, Canada has signed three conventions pertaining to the rights of women: the convention on the nationality of women, in 1991; the inter–American convention on the granting of political rights to women, in 1991; and the inter–American convention on the granting of civil rights to women, in 1991.

A brief look at the present environment, ladies and gentlemen, shows increased public awareness of human rights due to greater public sensitivity and increased visibility in the media; a higher profile for human rights issues and an increased level of human rights activities in Canada and abroad; and greater involvement of non–governmental organizations in the area of human rights. Some examples of current issues are: equality rights; collective rights versus individual rights; social, economic and cultural rights; links between development, peace, democracy and human rights; sustainable development; poverty and human rights; violence; women's rights as human rights; hate groups and racist activities.

[*Translation*]

Sur le plan provincial et territorial, toutes les provinces et les territoires ont promulgué une loi sur les droits de la personne. À l'exception des Territoires du Nord–Ouest, toutes les provinces ont également établi une commission ou un conseil des droits de la personne.

À l'échelle internationale, dans le contexte des Nations unies, le Canada a ratifié 15 traités des droits de la personne et cinq conventions de l'Organisation internationale du travail. Pour ce qui est de l'Organisation des États américains, le Canada a signé trois conventions relatives aux droits de la femme en 1991: la Convention sur la nationalité de la femme; la Convention interaméricaine sur la concession des droits politiques à la femme; et la Convention interaméricaine sur la concession des droits civils à la femme.

Il suffit de jeter un bref coup d'oeil sur le climat actuel, mesdames et messieurs, pour constater que le public est plus conscient des droits de la personne, et ce, en raison de sa plus grande réceptivité à l'égard des droits de la personne et de la plus grande visibilité de ces droits dans les médias; en raison également de la visibilité accrue des questions des droits de la personne et de l'intensification des activités relatives aux droits de la personne au Canada et à l'étranger; en raison, enfin, de la présence accrue des organismes non gouvernementaux dans la sphère des droits de la personne. Voici quelques exemples de sujets d'actualité: les droits à l'égalité; les droits collectifs par opposition aux droits individuels; les droits économiques, sociaux et culturels; les liens entre le développement, la paix, la démocratie et les droits de la personne; le développement durable, la pauvreté et les droits de la personne; la violence; les droits des femmes et les droits de la personne; la haine et les activités racistes.

• 0950

The objectives of the Human Rights Directorate could be summarized as follows: first, to promote the development, understanding, respect for and enjoyment of human rights; second, to facilitate the implementation of Canada's domestic and international human rights obligation.

We have three components within the directorate: education and promotion; federal–provincial–territorial consultation and coordination; and the court challenges program.

On the next slide you have the Human Rights Directorate budget. Our operations budget, the regular—it's divided in two because of the sources of funding, $191,365, and then the rights of the child. You have the salaries, 12 person–years. The grants, again in human rights, $473,100, and rights of the child, $384,750.

The court challenges program, with the former funds available to be expended as the committed requests and challenges are billed, and the new program that was announced at $2.75 million.

I will now ask, with your agreement, Madam Chair, for Françoise to give you a summary of the education and promotion component. Françoise.

On peut résumer ainsi les objectifs de la Direction des droits de la personne: premièrement, promouvoir le développement, la compréhension, le respect et la jouissance des droits de la personne; deuxièmement, faciliter la mise en oeuvre des engagements nationaux et internationaux du Canada en matière de droits de la personne.

La direction compte trois volets: l'éducation et la promotion; la consultation et la coordination fédérale–provinciale–territoriale; et le Programme de contestation judiciaire.

Sur la diapositive suivante vous allez voir le budget de la Direction des droits de la personne. Notre budget des opérations, le budget habituel—qui est divisé en deux en raison des sources de financement, 191 365$, puis il y a les droits de l'enfant. Vous avez les salaires, douze années–personnes. Les subventions, encore là dans le domaine des droits de la personne, 473 100$, et dans le domaine des droits de l'enfant, 384 750$.

Il y a le Programme de contestation judiciaire, dont les crédits passés seront dépensés au fur et à mesure que nous recevrons les factures pour les demandes et les contestations acceptées, et l'on a annoncé qu'il y aurait 2,75 millions de dollars dans le nouveau programme.

Avec votre permission, madame la présidente, je vais maintenant demander à Françoise Roy de résumer le volet éducation et promotion. Françoise.

[*Texte*]

Mme Françoise Roy (agent d'éducation et de promotion, Droits de la personne, ministère du Patrimoine canadien): Le but du volet éducation et promotion est d'accroître le niveau de connaissance et de respect pour les droits de la personne au Canada.

On a parlé des ressources dont nous disposons au niveau des subventions: 473 000$ du côté de l'éducation et de la promotion des droits de la personne, et 384 000$ consacrés à la promotion de la Convention sur les droits de l'enfant.

Notre travail se fait en collaboration avec un réseau qui est établi au Canada et de nombreux partenaires, dont les agences des Nations unies, par exemple la Commission canadienne pour l'UNESCO, l'UNICEF et les associations canadiennes des Nations unies.

On travaille aussi avec les autres ministères fédéraux et agences, les gouvernements fédéraux et territoriaux, les organisations non gouvernementales, les associations professionnelles, par exemple les fédérations des enseignants, les centres et les commissions des droits de la personne et les experts en matière des droits de la personne.

Les activités sont variées. Il y a entre autres l'aide financière et technique aux organisations non gouvernementales, des conseils et la participation à des initiatives du gouvernement en matière des droits de la personne, du partenariat avec les ONG et les autres organisations pour accroître l'enseignement des droits de la personne, le développement et la coordination d'initiatives spéciales et la production et la diffusion d'information et de matériel didactique.

Les priorités pour la prochaine année sont l'enseignement des droits de la personne, la violence et la poursuite du travail engagé dans le domaine des droits de l'enfant.

Au niveau de l'enseignement des droits de la personne, on cherche à élaborer un plan d'action, conformément aux recommandations du Congrès international de l'UNESCO sur les droits de l'homme et la démocratie, lequel a eu lieu en mars 1993 à Montréal, et au suivi de la Conférence mondiale de Vienne sur les droits de l'homme qui a eu lieu en juin 1993.

En ce qui concerne la violence, on veut la traiter comme étant une violation des libertés et des droits fondamentaux. À cet effet, on va travailler avec l'Office national du film pour la production d'une série de films sur la violence faite aux femmes.

• 0955

En ce qui concerne les droits de l'enfant, le travail va se poursuivre afin de veiller à ce que les enfants canadiens puissent s'épanouir et devenir des adultes et des citoyens responsables. À cette fin, on va continuer à élaborer, en collaboration avec l'UNICEF, du matériel didactique et des documents de formation sur la Convention relative aux droits de l'enfant.

Voilà le résumé du volet éducation et promotion.

Mr. Collet: Madam Chair, I will ask Élise to present the next section.

Ms Élise Lévesque (Acting Director, Human Rights Directorate, Department of Canadian Heritage): The second component of the Human Rights Directorate is the federal–provincial–territorial consultation and coordination component.

[*Traduction*]

Ms Françoise Roy (Education and Promotion Officer, Human Rights Directorate, Department of Canadian Heritage): The purpose of the education and promotion component is to increase the awareness, knowledge and respect of human rights in Canada.

We mentioned the resources that we have for grants: $473 000 for education and promotion of human rights, and $384 000 which are devoted to the promotion of the Convention on the Rights of the Child.

Our work is done in collaboration with a network that is established in Canada and numerous partners, among which the United Nations agencies, for instance, the Canadian Commission for UNESCO, UNICEF and the Canadian–United Nations associations.

We also work with other federal departments and agencies, provincial and territorial governments, non–governmental organizations, professional associations, such as the teachers' federations, the human rights centres and commissions and human rights experts.

Our activities are varied. There is for instance the financial and technical assistance to non–governmental organizations, advice and participation in government initiatives in the area of human rights, partnerships with NGOs and other organizations to increase human rights education, development and coordination of special initiatives and production and dissemination of information and educational material.

The priorities for the coming year are human rights education, violence and the continuation of the work already done in the area of children's rights.

With regard to human rights education, we are trying to develop a plan of action pursuant to the recommendations of the UNESCO International Congress on Human Rights and Democracy, which took place in March 1993 in Montreal, and the Vienna World Conference on Human Rights, which took place in June 1993.

Concerning violence, we want to address violence as a violation of fundamental rights and freedoms. We will work here with the National Film Board on the development of a series of films addressing violence against women.

Concerning the rights of children, we will keep on working to ensure that Canadian children can grow to their full potential as responsible adults and citizens. To accomplish that, we will continue to develop, in cooperation with UNICEF, educational and training materials on the Convention on the Rights of the Child.

This concludes the summary of the education and promotion component.

M. Collet: Madame la présidente, je vais maintenant demander à Élise Lévesque de présenter le volet suivant.

Mme Élise Lévesque (directrice intérimaire, Droits de la personne, ministère du Patrimoine canadien): Le second volet de la Direction des droits de la personne est la consultation et la coordination fédérales–provinciales–territoriales.

[*Text*]

The purpose of the activities in this area is for the directorate to act as the focal point at the federal level and with the provinces and territories in order to promote and assist the federal government's efforts to strengthen the understanding and enjoyment of human rights in Canada and to facilitate the ratification and implementation by Canada of international treaties in the area of human rights and the preparation of related reports.

The directorate undertakes a number of activities in order to allow it to reach its objectives in these areas: policy analysis of a variety of documents and instruments; the dissemination of information; facilitating the dissemination of that information amongst the various players in the area of human rights and the facilitation of consultations amongst the various players at the federal, provincial, and territorial levels to expedite the ratification and implementation of the treaties; the coordination and preparation of reports in order to monitor compliance with the international treaties; and the provision of secretariat services to the continuing committee of officials responsible for human rights.

There are three main mechanisms that are used by the directorate in order to conduct its activities. The first is inter–departmental consultations at the federal level, where we have ad hoc meetings of federal officials to review and coordinate the wide range of activities related to Canada's domestic and international human rights responsibilities.

There are periodic conferences of federal, provincial, and territorial ministers who are responsible for human rights. These conferences are chaired by the Minister of Canadian Heritage. They provide a forum for the discussion of current and emerging human rights issues in Canada. They also give impetus to the consultation process amongst officials, and they direct the work of the continuing committee of officials.

The continuing committee of officials on human rights is a body made up of federal, provincial and territorial officials responsible for human rights. These people meet twice a year to address a broad range of human rights issues relating to the ratification and domestic implementation of international human rights instruments. This committee has a particular mandate to encourage information exchange among governments in Canada with respect to the interpretation and implementation of international human rights instruments; to facilitate the preparation of reports on the implementation of international human rights instruments as required by these instruments, as well as other reports that may be requested from time to time by the United Nations and other international bodies.

They provide views, when possible and where appropriate, with respect to the development of Canada's positions on international human rights issues; encourage research on issues related to the development and implementation of human rights instruments; and participate in the preparation and follow–up of ministerial conferences on human rights.

[*Translation*]

L'objectif de la direction en ce domaine consiste à servir de point de concertation au niveau fédéral et avec les provinces et les territoires afin de promouvoir et de soutenir les efforts du gouvernement fédéral visant à rehausser le niveau de compréhension et de jouissance des droits de la personne et de faciliter la ratification et la mise en oeuvre par le Canada des traités internationaux en matière des droits de la personne et la préparation de rapports connexes.

Pour atteindre ses objectifs dans ces domaines, la direction mène diverses activités: analyse des politiques à partir d'un grand nombre de documents et d'instruments; diffusion de l'information; facilitation de la diffusion de cette information entre les divers intervenants dans le domaine des droits de la personne et facilitation des consultations entre les divers intervenants aux niveaux fédéral, provincial et territorial afin d'accélérer la ratification et la mise en oeuvre des traités; coordination et préparation des rapports assurant le suivi à la mise en oeuvre des traités internationaux; enfin, services de secrétariat au Comité permanent des fonctionnaires chargés des droits de la personne.

La direction se sert de trois grands mécanismes pour mener ses activités. Le premier, ce sont les consultations interministérielles au niveau fédéral, où nous avons des réunions ponctuelles de fonctionnaires fédéraux ayant pour but de revoir et de coordonner les nombreuses activités reliées aux responsabilités nationales et internationales du Canada en matière de droits de la personne.

Il y a les conférences périodiques des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables des droits de la personne. Ces conférences sont présidées par le ministre du Patrimoine canadien. Elles servent de forum pour l'examen des problèmes qui existent ou qui s'annoncent dans le domaine des droits de la personne. Elles stimulent également le processus de consultation entre fonctionnaires et orientent le travail du comité permanent.

Le Comité permanent des fonctionnaires chargés des droits de la personne est composé de fonctionnaires qui sont responsables des droits de la personne aux paliers fédéral, provincial et territorial. Ce comité se réunit deux fois par an pour examiner un éventail de questions relatives à la ratification et à la mise en oeuvre des traités et des instruments en matière de droits de la personne. En particulier, le comité a pour mandat de favoriser l'échange d'information entre les gouvernements au Canada relativement à l'interprétation et à la mise en application des instruments internationaux relatifs aux droits de la personne; de faciliter la préparation des rapports sur la mise en oeuvre des instruments internationaux relatifs aux droits de la personne, tels que requis par ces instruments, ainsi que d'autres rapports requis par les Nations unies ou d'autres organismes internationaux.

Lorsque c'est possible et lorsqu'il le juge nécessaire, le comité donne des conseils relativement au développement des positions du Canada sur les questions internationales liées aux droits de la personne; il encourage la recherche sur les questions liées à l'élaboration et à l'application des instruments internationaux relatifs aux droits de la personne et participe à la préparation et au suivi des conférences ministérielles sur les droits de la personne.

[*Texte*]

Mr. Collet: Madam Chair, I will now ask Normand Duern to present the last part of our presentation. Normand.

[*Traduction*]

M. Collet: Madame la présidente, je vais maintenant demander à Normand Duern de présenter le dernier volet de notre exposé. Normand.

• 1000

Mr. Normand Duern (Senior Officer, International Instruments, Human Rights Directorate, Department of Canadian Heritage): I have been asked to talk about the overview of the treaty ratification and reporting process.

The way this process is set up is a direct reflection of basically Canadian constitutional reality in that international relations is a federal responsibility. The power to ratify treaties—including, in this case, international human rights treaties—is a federal prerogative. However, the legal power to actually implement such treaties in our constitutional framework is divided among the federal, provincial and territorial governments. In the particular case of human rights, it would probably be fair to say that most of the subject–matter of human rights actually falls under provincial jurisdiction.

The result is that there has to be very close cooperation between the federal and provincial governments to ratify treaties. While the federal government is not bound in any formal constitutional way to gain the agreement of the provinces in order to ratify a treaty, the fact remains that the provinces are not constitutionally bound to implement a treaty that the federal government has signed. It is a matter of getting agreement all around so that we do not find ourselves in the position of the federal government signing a treaty that we are then powerless to implement, in part because the provinces have no interest in cooperating.

There is an ongoing process of consultation and collaboration for ratification. The steps of the process are fairly simple. The initial decision to work toward ratification of a treaty is one that is normally taken by Foreign Affairs, which determines that it would be in Canada's interest to ratify a given treaty. The second step would be extensive consultations within the federal government, internally at the provincial and territorial level, and federal–provincial–territorial consultations.

The purpose of these consultations is to determine to what extent existing laws at all levels are already in compliance with any treaty that is being studied, to determine in what areas Canada would not be in compliance if it ratified, and to determine what changes would have to be made to be in compliance and how rapidly those changes could be made.

In certain cases it may be determined that changes that would have to be made in order to be in full compliance are, for whatever reason, not desirable from the Canadian point of view. However, if it is found that the areas of incompatibility are not great, and we still believe it would be a good thing to ratify the treaty, then we might consider ratifying a convention but with reservations or with statements of understanding.

M. Normand Duern (agent principal, Instruments internationaux, Direction des droits de la personne, ministère du Patrimoine canadien): On m'a demandé de vous donner un aperçu des processus de ratification des traités et de la préparation des rapports.

Ce processus épouse la réalité constitutionnelle canadienne, étant donné que les relations internationales constituent une responsabilité fédérale. Il appartient au gouvernement fédéral de ratifier les traités, en l'occurrence les traités internationaux en matière de droits de la personne. Toutefois, dans notre cadre constitutionnel, le pouvoir d'appliquer les traités appartient en partie au gouvernement fédéral et en partie aux provinces et territoires. Dans le domaine particulier des droits de la personne, l'on peut dire qu'il s'agit essentiellement d'une compétence provinciale.

Il est donc nécessaire que les deux ordres de gouvernement coopèrent pour assurer l'application des traités. Même si la Constitution n'oblige nullement le gouvernement fédéral à obtenir l'accord des provinces pour ratifier un traité, le fait demeure que la Constitution n'oblige pas non plus les provinces à mettre en oeuvre un traité que le gouvernement fédéral aurait signé. Il faut donc que tout le monde s'entende pour ne pas se retrouver dans une situation où le gouvernement fédéral aurait signé un traité qu'il serait ensuite impuissant à mettre en oeuvre, en partie parce que les provinces n'auraient aucun intérêt à coopérer.

La ratification des traités est donc un processus suivi de consultation et de collaboration. Les étapes de ce processus sont relativement simples. C'est normalement le ministère des Affaires étrangères qui prend l'initiative de faire ratifier un traité et qui décide s'il est dans l'intérêt du Canada de ratifier un traité. La deuxième étape est une série de consultations en profondeur au sein du gouvernement fédéral, puis avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, et ensuite de consultations fédérales–provinciales–territoriales.

Le but de ces consultations consiste à déterminer dans quelle mesure les lois existantes à tous les paliers sont déjà conformes au traité en question, à déterminer dans quels domaines le Canada aurait du retard si le traité était ratifié, et à déterminer les changements qui doivent être faits pour que le Canada respecte le traité et la vitesse avec laquelle ces changements pourraient être faits.

Dans certains cas, on peut conclure que les changements qui devraient être faits afin que le Canada respecte le traité intégralement seraient, pour une raison quelconque, indésirables du point de vue canadien. Toutefois, si l'on constate qu'il y a peu de choses à faire pour se conformer au traité, et que nous continuons de croire que ce serait une bonne chose que de ratifier le traité, on peut alors envisager de ratifier la convention, mais avec des réserves ou avec un protocole d'entente.

[*Text*]

In these cases, of course, all the input is considered. The provinces might find they have problems with certain parts of a treaty and they may suggest that Canada ratify only with reservations. This is the kind of matter that is discussed in these consultations.

Once these consultations are complete a recommendation is made to the federal cabinet to ratify or not to ratify, as the case may be. When cabinet agrees to ratify, essentially all that is left is the formality of depositing instruments with the international organization in question.

Most of the treaties to which we are a party require regular reporting. This is notably the case with the United Nations treaties. This is the second half of the consultation. Once the treaty is ratified we then have to continue to collaborate in order to report on the extent to which we are complying with these treaties. Most treaties, and certainly the United Nations treaties, require reporting at regular intervals and according to a format set down by the United Nations committee.

We consult at every stage of the preparation of these reports. An important point to note is that since 1975 it was agreed that provinces and territories would have the right to prepare their own sections of Canada's report to United Nations bodies. So our reports are normally divided into a federal section, which we prepare, and then provincial and territorial sections.

• 1005

I underline they have the right; there's no obligation to do so. On the other hand, the federal government is obligated to put in a complete report. So in instances where a province for any reason does not submit a report or prefers not to, the federal government may then make its own report on the areas of concern to that province, which are then invariably sent to the province for vetting.

The federal section is prepared in coordination with other departments and agencies while our directorate has the lead in finalizing these reports. Depending on the subject–matter other departments may have the lead in actually drafting and preparing the reports, doing the necessary research and so on.

When reports are completed, they are transmitted to the international body requesting it through the Department of Foreign Affairs. Once a report is submitted, it is then subject to review by United Nations committee. A Canadian delegation is always present at the review. The delegations are led by the Department of Foreign Affairs with participation of the Human Rights Directorate, the Department of Justice, because it always involves legal matters, and any other federal department that may be interested in the subject–matter. Provinces may also be represented if they so request.

Where the result of the review by United Nations committee reflects on a provincial section, we are responsible for ensuring the province is aware comments have been made and so on. We do everything possible to see the province has a right of reply.

[*Translation*]

En pareil cas, bien sûr, tous les avis sont pris en compte. Les provinces peuvent constater que certaines parties du traité leur posent des difficultés et elles peuvent proposer que le Canada ratifie le traité avec des réserves. C'est le genre de chose dont on discute au cours de ces consultations.

Une fois ces consultations terminées, on recommande au Cabinet fédéral de ratifier ou de ne pas ratifier le traité, selon le cas. Lorsque le Cabinet accepte de ratifier le traité, essentiellement, tout ce qui reste à faire, c'est la formalité qui consiste à déposer des instruments de ratification auprès de l'organisation internationale en question.

La plupart des traités dont nous sommes signataires exigent des rapports réguliers. C'est nommément le cas des traités des Nations unies. Commence alors la deuxième partie des consultations. Une fois le traité ratifié, il nous faut ensuite continuer de collaborer afin de produire des rapports où nous dirons dans quelle mesure nous nous conformons à ce traité. La plupart des traités, et c'est sûrement le cas des traités des Nations unies, exigent des rapports réguliers et conformes au modèle arrêté par le comité des Nations unies.

Des consultations ont lieu à toutes les étapes de la rédaction de ces rapports. Il convient de noter que depuis 1975 les provinces et les territoires ont le droit de préparer leurs propres parties du rapport du Canada aux organismes des Nations unies. Ce qui fait que nos rapports sont normalement divisés en une section fédérale, que nous rédigeons, et en sections provinciales et territoriales.

Je souligne que les provinces et les territoires ont ce droit, mais c'est un droit, pas une obligation. Le gouvernement fédéral, lui, est tenu de soumettre un rapport complet. Si, pour une raison ou pour une autre, une province ne présente pas de rapport, c'est le gouvernement fédéral qui traite dans sa partie des questions qui intéressent cette province, et celle–ci la reçoit systématiquement pour la contrôler.

La partie du gouvernement fédéral est préparée en collaboration avec les autres ministères et organismes concernés, et c'est à la Direction des droits de la personne que revient la responsabilité de coordonner et de préparer les rapports finals. Selon la question qui est abordée, d'autres ministères peuvent avoir la responsabilité de rédiger et de préparer les rapports, de faire la recherche nécessaire, etc.

Une fois terminés, les rapports sont transmis à l'organisme international compétent par l'intermédiaire du ministère des Affaires étrangères. Après que le rapport a été déposé, celui–ci fait l'objet d'un examen par une commission de l'ONU. Une délégation canadienne participe toujours à l'examen. Les délégations sont conduites par un représentant des Affaires étrangères et comptent des représentants de la Direction des droits de la personne, du ministère de la Justice—car il y a toujours des considérations juridiques—et de tout autre ministère fédéral intéressé par la question. Les provinces peuvent elles aussi être représentées à leur demande.

Lorsque la réaction de la commission de l'ONU porte sur une partie rédigée par une province, nous devons veiller à ce que celle–ci en prenne connaissance. Nous faisons tout en notre pouvoir pour que la province puisse répliquer.

[*Texte*]

Some reports, as I said, are actually required by the treaties to which we are party. There are six United Nations conections that require such reports. I believe you have the list: economic, social and cultural rights; civil and political rights; elimination of racial discrimination; elimination of discrimination against women; rights of the child; and the convention against torture and other cruel, inhuman or degrading treatment or punishment.

In addition to those, the various United Nations bodies and other international bodies may make requests for reports or for extensive information. So it amounts to a report on what may be specific issues in human rights. There are other United Nations bodies that do this. There is also the Organization of American States, which sometimes asks us for any reports under these aspects of human rights in Canada.

Currently, there are two reports in the final stages of completion: our first report under the convention on the rights of the child and the twelfth report on the international convention on the elimination of racial discrimination.

You have a list of other reports that are at various stages of preparation. This is pretty much ongoing at any given moment. Several reports are usually under way. I believe that sums it up.

Mr. Collet: Madam Chair, if it is your wish, I could complete the presentation by the next few pages on the court challenges program and then we can go to questions or we can take questions now. What is your wish?

The Chair: I think we may as well complete the report.

Mr. Collet: The purpose of the new court challenges program is the test case program to clarify certain provisions of the Constitution. The program funds individuals or groups for test cases of national significance and where financial need has been demonstrated.

C'est une reprise du Programme de contestation judiciaire qui a déjà existé pendant plusieurs années.

The budget is $2.75 million per year. The scope has been changed in this new program. It includes challenges to sections 93 and 133 of the Constitution Act of 1867, or to section 23 of the Manitoba Act of 1870, dealing with federal and provincial language rights and challenges to federal legislation, policies and practices based on section 2, fundamental freedoms. This is new under this act.

• 1010

In section 15, equality, and section 23, equality of sexes, an argument based on section 27 of the Multiculturalism Act is made in support of the argument based on section 15.

The administration is a decision of cabinet. It has asked us to establish an arm's length agency to administer the program. The agency has not yet been selected. We are looking at proposals and discussion papers received from several parties that either have views on how the arm's length organization should be set up or are offering the possibility of managing the program on our behalf.

[*Traduction*]

Comme je l'ai dit, certains rapports doivent être préparés en application des traités auxquels nous sommes parties. Six conventions des Nations unies exigent ces rapports. Vous avez la liste, je crois. Droits économiques, sociaux et culturels, droits civils et politiques, élimination de toutes les formes de discrimination raciale, élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes; droits de l'enfant et Convention contre la torture et autre peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

En outre, divers organes de l'ONU et d'autres organismes internationaux peuvent demander des rapports ou de l'information assez volumineuse, ce qui équivaut donc à un rapport sur une question précise concernant les droits de la personne. D'autres organes de l'ONU procèdent aussi de cette façon. Il arrive aussi que l'Organisation des États américains nous demande un rapport sur certaines questions relatives aux droits de la personne au Canada.

À l'heure actuelle, nous achevons la préparation de deux rapports: le premier rapport sur la Convention relative aux droits de l'enfant et le douzième rapport sur la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

Vous avez la liste des autres rapports qui sont à divers stades de préparation. Il y en a à peu près toujours un en cours de rédaction. D'ordinaire, il y en a plusieurs à la fois. Voilà, c'est à peu près tout.

M. Collet: Madame la présidente, si vous le souhaitez, je pourrais terminer l'exposé en lisant les deux autres pages consacrées au nouveau Programme de contestation judiciaire, après quoi nous pourrions passer aux questions ou y répondre dès maintenant. Que désirez–vous?

La présidente: Aussi bien achever l'exposé.

M. Collet: Le nouveau Programme de contestation judiciaire vise à utiliser des cas types pour faire préciser certaines dispositions de la Constitution. Le programme aide des particuliers ou des groupes à faire avancer des affaires types ayant une importance nationale, à condition qu'ils fassent la démonstration de leurs besoins financiers.

This is a reactivation of the Court Challenges Program in existence for several years.

Son budget est de 2,75 millions de dollars par année. Son champ d'application a été modifié. En effet, il englobe les contestations qui invoquent les articles 93 et 133 de la Loi constitutionnelle de 1867 ou l'article 23 de la Loi sur le Manitoba de 1870 et qui portent sur les droits linguistiques aux échelons fédéral et provincial. Il englobe également les contestations des lois, politiques et pratiques du gouvernement fédéral intentées en vertu de l'article 2, consacré aux libertés fondamentales. Il s'agit d'une nouveauté en vertu de cette loi.

Le programme s'applique également à l'article 15, sur l'égalité, et à l'article 28, sur l'égalité entre les sexes, ainsi qu'aux affaires où un plaidoyer fondé sur l'article 27, multiculturalisme, est présenté à l'appui des plaidoyers fondés sur l'article 15.

C'est le Cabinet qui décidera qui se chargera de l'administration du programme. Le Cabinet nous a demandé de créer un organisme indépendant à cet effet. Celui–ci n'a pas encore été choisi. Nous sommes en train d'étudier les propositions et les documents de travail que nous ont fait parvenir plusieurs intéressés concernant la structure de l'organisme ou qui s'offrent à gérer le programme pour nous.

[*Text*]

We've asked Price Waterhouse to run consultations for us on March 28 and 29 to obtain the stakeholder input on legal structure and operating principles to identify options for the selection or creation of an arm's length agency. That will be done next week, and we think we will be in a position to make recommendations to our minister some time in early May.

We also have examples of information and bulletins and *matériaux didactiques* we use that have been developed by the directorate and distributed. We could leave you this sample kit for members of the committee. If you have other requests we will gladly provide you with more samples.

Mr. McClelland: I'm trying to get some sense of how all these various human rights commissions fit together. Can you tell me where Max Yalden fits into your scheme of things?

Mr. Collet: Mr. Yalden, as commissioner, reports directly to Parliament. His functions and responsibilities are related to the Canadian Human Rights Act. We in the directorate are not responsible in any specific fashion for reporting on the Canadian Human Rights Act in Canada. That is his responsibility. We are involved in promotional activities, education and domestic coordination with provincial governments to encourage, at a non–judicial level, respect, knowledge and appreciation, and create the right environment for the full respect for human rights in general. It's a totally different realm of activity.

Mr. McClelland: Yes, I figured that out. Why is it a totally different realm? Why should it not be part and parcel of the same realm?

Mr. Collet: The Human Rights Commission is responsible for handling and reviewing complaints. I suppose in the judgment of the government of the day it was seen that a body that acts on the human rights bill and deals with any complaints launched against that bill in any area of Canada was not the most favourable organization to look after, at the same time, the kind of broad–based education and information service that the directorate provides. They are two different kinds of activities.

• 1015

Mr. McClelland: Thank you.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Merci d'être avec nous ce matin. Soyez les bienvenus. J'ai trois questions, madame la présidente.

S'agissant du Programme de contestation judiciaire, je suis très heureux qu'on songe à le rétablir. Je vois que la date n'est pas encore arrêtée de manière précise. Est–ce que je me trompe en pensant que, par le passé, le programme relevait du ministère de la Justice?

M. Collet: Dans le passé, le Ministère a toujours relevé du Secrétariat d'État. Permettez–moi d'apporter une précision, monsieur Ménard. Le programme est établi, la décision est déjà prise et le gouvernement l'a annoncée. Ce qui est à venir, c'est la structure administrative.

M. Ménard: Est–ce qu'il y a eu une continuité dans le programme? Selon ce qu'on m'avait dit, il n'était plus possible pour les gens de continuer à présenter des demandes.

[*Translation*]

Nous avons demandé à la maison Price Waterhouse de procéder à des consultations pour nous les 28 et 29 mars pour obtenir l'avis des principaux intéressés sur la structure juridique et les principes de fonctionnement ainsi que pour recenser les options relatives à la sélection ou à la création de cet organisme. Cela se fera la semaine prochaine, et nous pensons être en mesure de formuler des recommandations au ministre au début du mois de mai.

Nous avons aussi des spécimens de bulletins d'information et de matériel didactique conçus et diffusés par la direction. Je pourrai laisser une trousse à l'intention des membres du comité. N'hésitez pas à en demander d'autres.

M. McClelland: J'essaye de voir comment ces diverses commissions des droits de la personne se situent les unes par rapport aux autres. Où Max Yalden se situe–t–il?

M. Collet: Le commissaire Yalden est directement comptable au Parlement. Ses fonctions et ses responsabilités découlent de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Nous, de la direction, n'avons pas de rapports à préparer en vertu de cette loi. C'est au commissaire que cela revient. Nous nous occupons de la promotion, de l'information et de la coordination nationale avec les autorités provinciales pour encourager, au niveau non judiciaire, la familiarisation avec les droits de la personne en général, le respect de ces droits et la création du cadre nécessaire à leur application pleine et entière. Il s'agit donc d'un domaine tout à fait différent.

M. McClelland: Oui, c'est ce que j'avais compris. Pourquoi est–ce un domaine tout à fait différent? Pourquoi est–ce que ça ne devrait pas faire partie intégrante du même domaine?

M. Collet: La Commission canadienne des droits de la personne reçoit et examine les plaintes. J'imagine que dans l'esprit du gouvernement, à l'époque, l'organisme chargé de donner suite à cette loi et de traiter les plaintes venant d'un peu partout au pays n'était pas l'organisme qu'il fallait pour s'occuper également de la vulgarisation et de l'information dont se charge la direction. Ce sont deux catégories distinctes d'activités.

M. McClelland: Merci.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Thank you for being with us this morning. Welcome. I have three questions, Madam Chairman.

I am very happy that consideration is being given to re–establishing the Court Challenges Program. I see that the date has not yet been set. Am I wrong in thinking that in the past the program was run by the Department of Justice?

Mr. Collet: In the past, the program always came under the Department of the Secretary of State. Allow me to clarify one thing, Mr. Ménard. The program has been established; the decision has already been made and the government has announced it. What remains to be determined is the administrative structure.

Mr. Ménard: Has there been continuity in the program? According to what I have been told, it was no longer possible for people to submit applications.

[*Texte*]

M. Collet: Le programme a été aboli par l'administration précédente en 1992. Donc, il y a eu un bris. Cependant, des causes qui avaient déjà été acceptées par le système de jury de l'époque ont continué d'être appuyées au moyen de fonds de l'ancien programme. Donc, aucune nouvelle cause n'a pu être présentée, mais on a continué d'appuyer les causes qui avaient déjà été acceptées en vertu des critères de l'ancien programme.

M. Ménard: À votre avis, serait–il envisageable que le programme trouve une application plus large, par exemple que l'on puisse essayer d'y inclure des possibilités de contestation d'ententes administratives, et non seulement des dispositions précises de la Constitution? Je vous donne l'exemple du programme PATA. C'est un programme fédéral–provincial qui permet aux travailleurs qui sont licenciés de bénéficier d'un régime d'indemnisation. Il y a un assez bon consensus dans plusieurs collectivités canadiennes, dont Montréal, pour dire que, à sa face même, ce programme est discriminatoire, entre autres parce qu'il exige qu'un certain nombre de travailleurs soient licenciés dans une collectivité pour que l'on puisse y être admissible. Cela peut sembler discriminatoire.

Ne pensez–vous pas qu'il serait souhaitable qu'on donne une application beaucoup plus large, moins restrictive au Programme de contestation judiciaire? Est–ce que cela a déjà été envisagé par vos fonctionnaires?

M. Collet: Premièrement, il y a un aspect de votre question qui est de nature politique dans le sens général et qui relève du gouvernement et du ministre. Je vais essayer d'y répondre. Selon nous, l'organisation administrative que nous mettrons sur pied pour gérer le programme devra se limiter aux items énumérés à la page 18 de notre présentation.

Ce sera au système de jury qui sera mis sur pied à ce moment–là de décider si un cas semblable est admissible ou non. Je ne peux pas vous répondre précisément, mais les instruments qui seront utilisés seront ceux mentionnés à la page 18. On est limités par cette définition du programme renouvelé.

Pour ce qui est du cas que vous me donnez, on en confiera l'analyse à l'organisme qui sera chargé de gérer le programme. À ce moment–là, ou bien il sera rejeté tout de suite pour une raison ou une autre, ou bien il sera revu, tout dépendant de son application et de ses liens directs avec les items constitutionnels et juridiques énumérés.

M. Ménard: Vous nous avez bien fait voir qu'il y a deux volets dans votre Direction, à savoir un aspect plus international, là où le Canada est lié par certains traités internationaux, et un aspect plus national. Dans vos travaux quotidiens et dans les ressources qui vous sont allouées, s'agissant de la promotion des droits de la personne, avez–vous une tradition de collaboration avec des organismes communautaires?

J'ai vu, et cela m'a fait vraiment plaisir, que vous envisagiez une collaboration avec l'Office national du film en vue de faire un film sur la violence faite aux femmes, mais il y a beaucoup de gens dans la société, particulièrement au niveau communautaire, qui ont de l'expertise à ce niveau–là. Est–ce que vous avez des pratiques de collaboration établies?

[*Traduction*]

Mr. Collet: The program was abolished by the previous government in 1992. So there was an interruption. However, the cases which had already been accepted by the jury in the old system continued to receive support from the budget of the former program. So no new cases could be submitted, but support was continued for those cases accepted under the criteria of the old program.

Mr. Ménard: In your opinion would it be possible for the program to have a broader application, for example, would it be possible to include challenges of administrative agreements, and not just of particular articles of the Constitution? One example would be the Older Workers Adjustment Program, a federal–provincial program that provides a system of benefits for laid off workers. A number of Canadian communities, including Montreal, have already reached the consensus that this program is inherently discriminatory, amoung other reasons because it requires that a certain number of workers be laid off in a community for one to be eligible. That might be discriminatory.

Do you not think that it would be desirable to give a broader and less restrictive application to the Court Challenges Program? Has such a thing been considered by your officials?

Mr. Collet: First of all, there is an aspect to your question which is political in the broadest sense and is a matter for the government and for the minister. I shall try to answer. In our view, the administrative machinary which we are setting up to manage the program should be limited to the items listed on page 18 of our presentation.

There will be a jury system established to decide which cases are eligible. I cannot give you a precise answer, but the instruments to be used will be those mentioned on page 18. We are limited by that definition of the renewed program.

As for the case you have mentioned, that will be analyzed by the agency responsible for managing the program. It will then be either rejected for some reason, or it will be further reviewed, depending on how it corresponds directly to the constitutional and legal items enumerated.

Mr. Ménard: You have clearly shown us that there are two aspects to your directorate, namely a more international aspect, with Canada bound by certain international treaties, and a more national element. Do you have a tradition of cooperating with community organizations in your day–to–day work, particularly concerning the promotion of human rights?

I was very pleased to see that you are considering cooperating with the National Film Board to make a film on violence against women, but there are many people in our society, especially at the community level, who have that type of expertise. Do you have established forms of cooperation?

[*Text*] [*Translation*]

• 1020

Mme Roy: C'est toute la base de notre travail au niveau de l'éducation et de la promotion. Les budgets de subvention que vous avez vus sont utilisés pour aider les organismes communautaires à développer leurs projets et à faire leur travail. Ce qui n'a pas été dit, c'est que le programme est aussi livré par l'intermédiaire des bureaux régionaux afin qu'on soit plus près des groupes locaux, provinciaux et nationaux. Nous collaborons d'aussi près avec la population qu'avec les organismes nationaux, paragouvernementaux et même scolaires.

M. Ménard: Donc, de tradition et de pratique, vous financez des organismes communautaires.

Mme Roy: C'est cela.

M. Ménard: Indépendamment des dossiers ou des problématiques, il est possible que des organismes communautaires aient recours à des programmes normés de votre Direction.

Mme Roy: Toujours.

M. Collet: Monsieur Ménard, comme je l'ai indiqué plus tôt en répondant à la question de l'un de vos collègues, le Directorat met l'accent sur la promotion. Pour faire de la promotion, comme vous le savez, on ne fait pas affaire seulement avec les organismes purement nationaux. Il faut absolument intégrer les organismes communautaires. Donc, nous nous impliquons autant que possible.

M. Ménard: L'aspect qui est le moins clair pour moi et qui est sans doute le plus complexe, c'est la question des traités internationaux où le Canada est partie.

Je crois beaucoup à l'action internationale. C'est une dimension qui m'anime beaucoup. Quand il y a des rapports où le Canada est partie prenante, concrètement, qu'est–ce que cela donne par rapport à la promotion des droits de la personne? Si le Canada est signataire de 8, 9 ou 10 traités—vous nous avez fait la nomenclature des traités dont le Canada est signataire—, quelle est la dynamique dans laquelle on s'engage et quels sont les véritables pouvoirs par rapport à la promotion des droits de la personne? Est–ce qu'il arrive, par exemple, que le Canada soit cité en exemple ou, au contraire, que le Canada soit rabroué? Est–ce qu'on a un véritable pouvoir d'influence sur les politiques internationales qui sont élaborées à ce niveau?

M. Duern: Oui, certainement. Il y a deux volets. D'une part, notre participation à ces traités nous permet d'assumer un certain rôle de leadership au niveau international dans la promotion des droits de la personne. C'est un aspect qui est très important et dont s'occupe particulièrement le ministère des Affaires étrangères. Je crois que les gens de ce ministère vous diraient qu'il ne fait aucun doute que notre participation à ce genre de traités a des effets assez spectaculaires et d'autres plus subtils.

On a qu'à penser à toute l'évolution du dossier de l'apartheid, par exemple. Le Canada joue un rôle très important au niveau international dans la lutte contre l'apartheid depuis une trentaine d'années. Je vous donne cet exemple, mais il y en a bien d'autres.

Sur le plan intérieur, on peut dire que l'effet est peut–être moins dramatique. Cela paraît peut–être moins dramatique, ne serait–ce que parce que le Canada est déjà relativement avancé en matière des droits de la personne. Dans bien des cas,

Ms Roy: That is the whole basis of our work in education and promotion. The grant budgets that you have seen are used to help community organizations develop projects and carry them out. What we did not say, is that the program is also delivered through the regional offices so that we can be closer to local, provincial and national groups. We cooperate as closely with the public as with national, para–governmental and even school organizations.

Mr. Ménard: So by tradition and in practice you do finance community organizations.

Ms Roy: That is correct.

Mr. Ménard: Whatever the project or the problems come it is possible for community organizations to have recourse to your directorate's regular programs.

Ms Roy: Always.

Mr. Collet: Mr. Ménard, as I said earlier in replying to a question from one of your colleagues, the directorate stresses promotion. In order to do so, we do not only work with purely national organizations. It is absolutely essential that we be involved with community agencies. So we get involved at that level as much as possible.

Mr. Ménard: What is not so clear to me, and what is undoubtedly much more complex, is the question of the international treaties to which Canada is a signatory.

I strongly believe in international action. It is a matter of great interest to me. When there are reports in which Canada is involved, what does that actually achieve with regard to promoting human rights? If Canada is a signatory to eight, nine or ten treaties—you listed the treaties to which Canada is signatory—just what does that involve and what are the real powers with regard to promoting human rights? For example, does it happen that Canada is held up as an example, or on the contrary that we are reprimanded? Do we have any real power to influence the international policies that are drawn up in this area?

Mr. Duern: Yes, certainly, there are two aspects. On the one hand, our participation in these treaties enable us to play a leadership role at the international level when it comes to promoting human rights. It is a very important aspect and is looked after mainly by the Department of Foreign Affairs. I am sure that the officials from that department will tell you that without any doubt our participation in this type of treaty can have quite spectacular effects and sometimes more subtle impact.

One just have to think of the developments in the area of apartheid, for example. Canada has played a very important role internationally in the struggle against apartheid for the past 30 years. That is one example, but there are many others.

Domestically, one might say that the effect is somewhat less dramatic. It may seem less dramatic, simply because Canada is relatively far advanced in matters of human rights. In many cases, when we have to ratify a treaty, on looking into the

[*Texte*]

lorsqu'on doit ratifier un traité, en étudiant la question, on s'aperçoit que, pour l'ensemble, on est déjà essentiellement en conformité avec le traité qu'on signe ou qu'il y a relativement peu de changement à faire pour être en conformité.

Il reste cependant que cela peut avoir certains effets. Au niveau intérieur, cela peut nous obliger à faire certains changements nécessaires pour être en conformité. Cela peut aussi être une incitation assez puissante à faire des redressements qui, en rétrospective, nous paraissent bien nécessaires.

Je peux vous citer un cas où un événement international a eu une résonance importante sur le plan intérieur. Il s'agit des changements au statut des Indiens. Une autochtone, ayant épuisé tous les moyens de redressement internes, a fait appel aux Nations unies en vertu de la Convention sur les droits civils et politiques quant à la question de l'illégalité dans le traitement des hommes et des femmes autochtones. Cela a eu un certain effet. On pourrait peut–être trouver d'autres effets qui, comme je le disais, sont plus subtils.

[*Traduction*]

matter we see for example Canada is already in conformity with the treaty being signed or that relatively few changes must be made in order to meet its requirements.

Nonetheless, that can have some impact. Within Canada, we may be obliged to make certain necessary changes in order to abide by the treaty. That may also provide a rather powerful incentive to make the necessary reparations which in retrospect then turn out to be very necessary.

I can cite you one example of an international event which was of resounding importance within Canada. I am referring to the changes in the status of Indians. A native woman who had exhausted all domestic means of redress appealed to the United Nations under the Convention on Civil and Political Rights, with regard to the matter of the illegality of treatment given to native men and women. That had some impact, but one might also find other effects which, as I said, are more subtle.

• 1025

M. Ménard: Merci, beaucoup.

Ms Phinney (Hamilton Mountain): My first question might seem a little odd. It is not what you've said, but it is in your presentation. Did you have a particular reason for giving us this in large print? Is it because that's the format one usually uses for making a speech?

Mr. Collet: Yes.

Ms Phinney: I thought maybe you gave it to us because people who have difficulty seeing asked that we do our printing in a certain size. It would have been nice if you had done that. We also have the conflict that it is a big waste of money. If there is another report, perhaps you could do it on both sides of the paper. And if it is just for us, perhaps you could produce it in smaller print so that it does not waste money. We have this problem of doing what the hard–of–seeing would like us to do, as well as the question about the environment. That's a lot of paper.

My first question is about the court challenges program. In the last four or five years this committee has been very involved with the court challenges program, and it worked hard to stop its demise a couple of years ago.

Do we have any legal description yet of what the role of the court challenges program will be? Is that written down legally, other than the fact that our government says it will be continued? Is there a legal description of what its role will be and who it is responsible to?

Mr. Collet: We can provide you with the documents on the decision to reinstate it, which in this case added the scope to include article 2 of the fundamental rights. At this stage, the organization that will administer the program must be established. In the past it has been administered in a different fashion. The decision has been made that it is an arm's length organization, so it can't be the directorate, for instance. As soon as the decision is made by the minister, that will become

Mr. Ménard: Thank you very much.

Mme Phinney (Hamilton Mountain): Ma première question vous paraîtra peut–être incongrue, car elle porte non sur la teneur de votre exposé, mais sur sa présentation. Aviez–vous une raison particulière pour nous remettre un document en gros caractères? Avez–vous choisi ce format parce que c'est celui qui est généralement employé pour un discours?

M. Collet: Oui.

Mme Phinney: Je croyais que c'était pour tenir compte des malvoyants, qui nous ont demandé de faire imprimer nos documents en caractères spéciaux. C'eût été un beau geste de votre part, mais toute médaille a son revers, et cela entraîne un gaspillage. Pour un autre rapport vous pourriez peut–être imprimer également le verso, mais si le document est uniquement à notre intention, vous feriez peut–être mieux de l'imprimer en petits caractères, afin qu'il ne constitue pas un gaspillage d'argent. Nous sommes donc tiraillés entre l'intérêt des malvoyants et la nécessité de ménager l'environnement. Ainsi imprimé ce document prend beaucoup de papier.

Ma première question porte sur le Programme de contestation judiciaire, dont s'est beaucoup occupé ce comité, qui a fait des pieds et des mains pour empêcher, il y a quelques années, qu'il ne soit aboli.

Le rôle de ce programme a–t–il été défini, en termes juridiques? Notre gouvernement affirme qu'il sera repris, mais est–ce qu'il y a confirmation couchée en termes juridiques? Sait–on en quoi son rôle consistera et envers qui il devra rendre des comptes?

M. Collet: Nous pouvons vous fournir les documents par lesquels le rétablissement de ce programme a été décidé; sa portée a été élargie par l'inclusion de l'article 2, portant sur les droits fondamentaux. Son mode d'administration sera modifié et n'a pas encore été mis au point, mais ce sera un organisme sans lien de dépendance, de sorte qu'il ne peut s'agir, par exemple, de notre direction. Nous serons fixés là–dessus sitôt que la décision sera prise par le ministre. Cet organisme fera alors

[*Text*]

immediately available. At the same time the organization will establish—the process through which cases will be presented and panels reviewed will become known. As well, the process of decision–making would become evident at that point.

Ms Phinney: I don't notice anything in your report about provincial particiption. Did the provinces agree to participate in the funding of this?

Mr. Collet: No.

Ms Phinney: So it will be total federal.

Mr. Collet: Exactly. It was suggested in the past, but it was rejected by the provinces. This is totally a federally funded program.

Ms Phinney: You mentioned that you are going to have hearings on March 28 and 29.

Mr. Collet: Those are—sorry, your question was. . .?

Ms Phinney: Has this committee been told about that? Is input allowed from members of Parliament or anybody who has experience? How will Price Waterhouse decide who they are going to consult?

Mr. Collet: We've included a wide range of organizations, especially people who have shown an interest over the years. The equality–seeking rights association, the B'nai Brith organizations of Canada, the multicultural associations—I could provide you with the complete list.

All of the people who showed interest in the old program and the demise of that program, and who have shown interest in asking for the renewal of the program—all of those organizations have been invited to participate.

Do you want me to read them all to you?

Ms Phinney: No.

Mr. Collet: They can be made available to you.

Ms Phinney: Madam Chair, do you feel there should be some input from the committee, or from you as the chairman?

The Chair: From the organizations that they are involved in, is that what you're asking?

Ms Phinney: No, from the experience we had on the committee last year and the year before in trying to stop this program from being stopped. Would there be any value to these people having some input, whether at this meeting or some other time?

• 1030

Mr. Collet: The purpose of the meeting is that since the government has decided to renew the program, it is my responsibility to give the minister recommendations on how it could be administered.

The consultations on the 28th and 29th are to hear what those people have to say in terms of making sure we keep an account of the different interests of past experiences. Through that we will then craft terms of reference to be presented to the minister.

[*Translation*]

connaître le processus de présentation des affaires ainsi que les comités d'examen, et nous connaîtrons également, à ce moment–là, le processus de décision.

Mme Phinney: Je ne vois rien, dans votre rapport, sur la participation des provinces. Ont–elles accepté d'y participer financièrement?

M. Collet: Non.

Mme Phinney: Ce sera donc un organisme entièrement fédéral.

M. Collet: C'est exact. La proposition a été faite aux provinces, qui l'ont rejetée, et le financement de cet organisme sera donc entièrement assuré par le gouvernement fédéral.

Mme Phinney: Vous disiez que vous alliez avoir des audiences le 28 et le 29 mars.

M. Collet: Pourriez–vous répéter votre question?

Mme Phinney: Notre comité a–t–il été mis au courant? A–t–on prévu la participation de députés ou d'autres gens d'expérience? Comment le cabinet Price Waterhouse va–t–il décider qui il va consulter?

M. Collet: Nous avons prévu un vaste éventail d'organisations, en particulier les groupes qui ont manifesté, au cours des années, leur intérêt pour ces questions: l'Association equality–seeking rights, le B'nai Brith Canada, les associations multiculturelles; si vous le voulez, je peux vous fournir la liste complète.

Tous ceux qui ont manifesté leur intérêt pour l'ancien programme et sa suppression, ceux qui ont demandé son renouvellement, bref, toutes ces organisations ont été invitées à participer.

Voulez–vous que je vous en lise les noms?

Mme Phinney: Non, merci.

M. Collet: Nous pouvons vous les faire parvenir.

Mme Phinney: Madame la présidente, est–ce qu'il vous semble que le comité devrait participer à cela, ou vous en tant que sa présidente?

La présidente: Des organisations intéressées? Est–ce là votre question?

Mme Phinney: Non, en raison de l'expérience acquise par le comité, l'an dernier et l'année précédente, pour essayer d'assurer le maintien de ce programme. Serait–il intéressant d'entendre ces gens, lors de cette réunion ou à un autre moment?

M. Collet: Puisque le gouvernement a décidé de réinstaurer ce programme, c'est à moi qu'il incombe de formuler, à l'intention du ministre, des recommandations sur la façon dont il devrait être administré, et c'est là le but de cette réunion.

Par les consultations du 28 et du 29 nous voulons prendre connaissance des points de vue et expériences de différentes personnes, afin de nous fonder là–dessus pour présenter au ministre les termes du mandat de cet organisme.

[*Texte*]

We've asked Price Waterhouse simply because to chair the meeting we wanted an organization that's completely non–biased in terms of not being public servants from the old program who may have views or whatever. We chose Price Waterhouse simply because when the program was discontinued, as you will recall, they were involved in clarifying the dismantling of the old program. They have a resident expertise there.

Ms Phinney: Maybe rather than totally ignoring the feeling that the old experience was bad, because it wasn't totally bad, you or some of your group could look at the notes from that period of time when this committee took two or three months of hearings to listen to those groups on why they didn't want the program stopped.

I have just one more short question. I have the same feeling Mr. Ménard does. Sometimes I don't understand these international programs. I'll give you an example.

We signed the treaty for the Year of the Child. There was a lot of money spent on a conference in the United States, millions and millions of dollars in Washington, where they got all the leaders around the world to come together to sign this document. It said some very important things about how we have to protect our children and the children around the world.

We still have over one million children going to food banks. There are some countries who probably have close to one million dying regularly. Is there some significance in signing this paper, other than the fact that it makes the leader of the country look very important?

I know there are ideals, and we want things to happen. But as a result of signing a document like this, do we have fewer children in Canada going to food banks? Are there fewer children dying in Africa? Are these documents that are being signed mainly symbols?

Mr. Collet: This is a difficult one to assess. In some cases, it becomes quite evident. Normand has given a few examples where there was direct impact, the Lovelace case, for example, on native women's rights. The federal government subsequently changed its own regulations. That's a case where it was useful.

In other cases, it creates a type of educational, environmental obligation that helps to promote the respect of human rights. How to assess whether the signing of that specific treaty has had more impact or less impact than a hearing of the human rights commission in Saskatchewan, Canada, or the specific initiative of a given province on a similar case is difficult to assess.

The sense we try to provide is that the treaties, having been signed, are usually publicized and well known. Through the promotional programs we have, it's a question of making this known so that the residents, in our case of Canada, either have an influence on their national government if it's international pressure we want to exercise in other countries, as you've indicated, or within the jurisdiction of Canada.

[*Traduction*]

Nous avons invité Price Waterhouse pour la simple raison que nous voulions, pour présider cette réunion, une organisation tout à fait impartiale, au sens où il ne s'agit pas de fonctionnaires de l'ancien programme qui auraient une opinion bien arrêtée. Nous avons également fait ce choix parce que, vous vous le rappelez sans doute, lorsqu'il a été mis fin au programme, c'est Price Waterhouse qui a participé à son démantèlement et a ainsi acquis une expérience de première main.

Mme Phinney: Plutôt peut–être que de totalement écarter l'impression que l'ancien programme laissait à désirer—car il avait de bons traits—vous pourriez, vous ou l'un de vos collaborateurs, prendre connaissance des travaux accomplis par notre comité, qui, à l'époque, a passé deux ou trois mois à entendre les groupes qui s'opposaient à la cessation du programme.

Il me reste une petite question. Je partage l'impression de M. Ménard: j'ai parfois du mal à comprendre ces programmes internationaux, et je vais vous donner un exemple.

Nous avons signé la convention pour l'Année de l'enfance. Une conférence réunissant tous les chefs d'État pour la signature de cette convention a été réunie à Washington, et des millions de dollars ont été dépensés pour cela. On a longuement insisté sur l'importance de protéger nos enfants, et les enfants du monde entier.

Or, nous continuons à avoir plus d'un million d'enfants qui dépendent des banques alimentaires, et certains pays voient régulièrement un nombre aussi considérable de leurs enfants mourir. La signature d'un tel document a–t–elle une signification quelconque, sinon de mettre exagérément en valeur les chefs d'États?

Je comprends qu'il faille se laisser inspirer par un idéal pour que les choses changent, mais la signature d'un document pareil a–t–elle fait diminuer le nombre des enfants canadiens qui, pour se nourrir, n'ont que les banques alimentaires? Y a–t–il moins d'enfants qui meurent en Afrique? Ces documents n'ont–ils qu'une valeur symbolique?

M. Collet: Il est difficile de répondre à cette question. Parfois il y a vraiment des effets directs, dont Normand peut vous donner des exemples: ainsi, l'affaire Lovelace, à la suite de laquelle le gouvernement fédéral a changé ses propres règlements pour tenir compte des droits des femmes autochtones. Voilà un exemple où des changements ont été apportés.

Dans d'autres cas, ce genre de convention crée un climat qui aide à promouvoir le respect des droits de la personne. Il m'est toutefois difficile de savoir si la signature de cette convention a eu plus ou moins d'effet qu'une audience de la Commission des droits de la personne en Saskatchewan, ou une décision rendue par une province sur une affaire semblable.

Mais lorsqu'une convention de ce genre est signée elle est généralement diffusée et bien connue. Les programmes de promotion que nous avons servent à faire connaître la teneur de telles conventions à un grand nombre de citoyens afin que ceux–ci puissent exercer une influence sur leur gouvernement, si c'est une influence internationale que nous voulons exercer sur d'autres pays, comme vous le disiez, ou sur notre propre gouvernement.

[*Text*]

It's a question of social pressure, and that's difficult to assess. Opinion poll leaders haven't been able to provide us with the tools that really can demonstrate the effectiveness of that type of activity in a very accountable way. To this day, it has been the opinion of the country, and of our governments, that it is useful.

• 1035

Ms Phinney: You have a section in here called reporting requirements. I'm wondering what we, as Canadians, would report to the United Nations concerning what Canada has done for these more than one million children going to the food banks. What have we done here in Canada for the rights of the child? Apart from writing very nice words to talk about, what have we done specifically overseas?

In fact, sometimes I find it embarrassing, as a member of Parliament, going to a function that might be about the rights of the child. What have we physically done, except to spend many millions of dollars to send somebody to New York with all the security? Maybe these millions of dollars could have gone to help some family that needs some help.

What is a report to the United Nations going to say? That Canada still has over one million children going to food banks? We still have people that have and people that don't have. Do we have one single thing that has changed in Canada as a result of signing the document for the rights of the child?

Mr. Duern: There's always a difficulty with this kind of document in these international treaties. They're written in legal language and we treat them like legal documents. However, they're very different from any other legal documents simply because they're not enforceable. There's a conceptual difficulty right off the bat. If this was a law, that would be great. We could solve all the problems, and so on. It's not like that. Compliance is essentially up to the states that sign it.

There's a purpose to having this kind of a convention in this kind of treaty. First, we know that things are not all right in the world and there is so much to be done. However, the first step, before we can do anything else, would be to agree on some standard as to how things should be and how we would like to see things. We know we're not going to get it right away and we're not going to get it soon, but we need some internationally recognized standard against which performance can be measured.

The second point is to have some assessment of how close people are to meeting that standard. Are they measuring up, or aren't they?

What does it say in the preparation of Canada's report? I would hope it would say exactly how close we are, and/or how far we are, from measuring up to the standards we've set for ourselves. If we can do that much, then it seems we've taken the first step toward making things a little better. That's where we have to start.

Ms Phinney: Would we be able to get the responses as to how well Canada has done that have been sent in these reports to the United Nations ? I'd like to see what we put into them.

[*Translation*]

Il s'agit d'exercer une pression sociale, qui est toujours difficile à mesurer. Les sondages d'opinion n'ont pas été en mesure de nous donner les outils nous permettant de prouver, de façon indiscutable, l'efficacité d'une mesure de ce genre. L'opinion du pays ainsi que de nos gouvernements, à ce jour, c'est qu'une telle convention présente une certaine utilité.

Mme Phinney: Il y a ici une rubrique intitulée «Présentation des rapports». Que pourrait déclarer le Canada devant les Nations unies sur l'action accomplie en faveur de ce million d'enfants, et davantage, qui vivent des banques alimentaires? Qu'avons–nous fait dans notre pays en faveur des droits de l'enfant? Nous nous gargarisons, certes, de belles paroles, mais avons–nous su les traduire en actes dans d'autres pays?

En tant que députée, je me sens parfois embarrassée quand je dois me rendre à une réunion, par exemple, où il pourrait être question des droits de l'enfance. Quelles sont nos réalisations concrètes, si ce n'est d'envoyer à grands frais quelqu'un à New York, accompagné d'un service de sécurité? Ces millions de dollars auraient été mieux employés à aider des familles nécessiteuses.

Que pouvons–nous dire dans un rapport adressé aux Nations unies? Que le Canada a toujours un million d'enfants et plus qui ne survivent que grâce aux banques alimentaires? Nous avons toujours encore des nantis et des nécessiteux. Pouvez–vous me citer un seul fait qui montre ce qui a changé au Canada à la suite de la signature de cette Convention relative aux droits de l'enfant?

M. Duern: Le problème, avec ce genre de traités internationaux, c'est qu'ils sont rédigés en termes juridiques et que nous les traitons en documents juridiques. Ils en diffèrent cependant, en ce sens qu'ils ne sont pas exécutoires, et c'est là une sorte de contradiction interne. S'il s'agissait d'une loi tout serait différent, nous pourrions résoudre tous les problèmes, mais il n'en est pas ainsi, et c'est aux États signataires d'assurer leur mise en application.

Ce genre de convention dans un traité a néanmoins sa justification. Tout d'abord nous savons que tout ne va pas pour le mieux dans le meilleur des mondes et qu'il reste beaucoup à faire, mais la première démarche, avant toute autre chose, c'est de s'entendre sur ce que devraient être les choses, sur ce que nous voudrions qu'elles soient. Nous savons qu'il n'existe pas de baguette magique, qu'un monde meilleur n'est pas pour demain, mais il nous faut une norme internationalement reconnue par rapport à laquelle nous devons pouvoir nous situer.

En second lieu, nous devons pouvoir évaluer ce qu'il reste à faire pour atteindre cette norme: y a–t–il progrès dans cette direction, ou y a–t–il recul?

Qu'est–il dit dans la préparation du rapport du Canada? J'espère que nous y faisons le point sur notre situation, sur la distance qu'il nous reste à parcourir pour atteindre les normes que nous nous sommes imposées. Si tel est bien le cas, nous aurons fait le premier pas dans la bonne direction, mais toute marche vers le but commence par un premier pas.

Mme Phinney: Pourriez–vous nous faire prendre connaissance des rapports que le Canada a adressés aux Nations unies? J'aimerais savoir ce qu'ils contiennent.

[*Texte*]

The Chair: Could you do that for us?

Mr. Collet: Yes.

Ms Phinney: It's not just that one, but could you provide all these reports?

Mr. Collet: Yes.

Mr. Duern: They are all public documents and available on request.

Mr. Collet: The request is for us to send copies of all those reports to members of the committee? Is that your wish?

Mr. Duern: We should warn you that the complete collection is pretty voluminous.

The Chair: Mr. Stilborn has just advised me that all these documents are in the Library of Parliament and we could probably call them up and get them from there. You say they are voluminous.

What is the wish of the committee? Would some members like to receive those documents, or would some people just call up the Library of Parliament and get a copy sent over?

Do you have extra copies in your directorate?

Ms Lévesque: Yes, we do.

The Chair: You do have those extra copies?

Ms Phinney: You could just send one set to the committee.

The Chair: What is the wish of the committee?

Mr. McClelland: I'll go to the library.

The Chair: Okay. Could you send us one copy? I'll distribute them. Thank you.

Mr. Williams (St. Albert): Mr. Collet, concerning the international treaties we are a signatory to, your colleague mentioned that, in many cases, there is little, if anything, that we as Canadians have to do to meet the requirements of these particular treaties. Where's the momentum coming from for these particular treaties? Is it from the countries that meet the requirements anyway, or is it from countries that want to elevate their human rights standards and get some international recognition? Who is proposing all these treaties?

• 1040

Mr. Duern: You're asking a question that would be better posed to someone from Foreign Affairs. I think you're getting a bit out of my field.

The best I could say is that they come from different sources. I would say probably most of these treaties are originally done on the initiative of democracies certainly and of countries with an interest in advancing human rights. Sources would vary enormously.

[*Traduction*]

La présidente: Pourriez–vous nous faire parvenir ces documents?

M. Collet: Certainement.

Mme Phinney: Pas simplement celui–là, mais tous ces rapports?

M. Collet: Si vous le désirez.

M. Duern: Ce sont tous des documents publics que nous fournissons sur demande.

M. Collet: Vous voulez donc que nous adressions des exemplaires de tous ces rapports aux membres du comité? Est–ce là ce que vous voulez?

M. Duern: Nous vous avertissons toutefois que la collection complète est plutôt volumineuse.

La présidente: M. Stilborn vient de me faire savoir que tous ces documents se trouvent à la Bibliothèque du Parlement et que nous pourrions les lui demander. Vous dites qu'il s'agit de documents volumineux.

Quelle est la volonté du comité? Y a–t–il des membres qui souhaitent recevoir ces documents, ou voulez–vous simplement demander à la Bibliothèque du Parlement de vous en envoyer un exemplaire?

Avez–vous des exemplaires en supplément dans votre direction?

Mme Lévesque: Oui, nous en avons.

La présidente: Vous avez donc des documents que vous pouvez nous faire parvenir?

Mme Phinney: Vous pourriez en envoyer un jeu au comité.

La présidente: Quelle est l'opinion du comité?

M. McClelland: J'irai les consulter à la bibliothèque.

La présidente: Très bien. Pourriez–vous nous en envoyer un exemplaire? J'en assurerai la diffusion. Merci.

M. Williams (St–Albert): À propos des traités internationaux dont nous sommes signataires, monsieur Collet, votre collègue nous disait que dans bien des cas nous, Canadiens, avons peu ou rien à faire pour répondre à leurs exigences. Qu'est–ce qui nous amène à les signer? Est–ce la pression des pays qui de toute façon répondent déjà à ces exigences, ou celle de pays qui entendent améliorer leurs normes en matière de droits de la personne et augmenter leur prestige international? Qui est à l'origine de tous ces traités?

M. Duern: Vous posez là une question qui devrait plutôt être adressée à un représentant du ministère des Affaires étrangères, car elle n'est pas tout à fait de ma compétence.

Tout ce que je peux vous dire, c'est qu'il y a différentes origines à ces pressions. La plupart de ces traités sont généralement dus à l'initiative de démocraties, de pays qui ont intérêt à faire des progrès en matière de respect des droits de la personne, mais l'origine de ces demandes est très diverse.

[*Text*]

Canada has always been in the forefront of those countries that look for ways to advance human rights and set international human rights standards that could become reality over decades, generations or however long it takes. It's that kind of worthwhile endeavour.

Mr. Williams: Much like the vice chair's comments that we produce voluminous reports, but perhaps progress is minuscule at best.

What about the countries whose human rights levels are significantly below ours? They wouldn't be signatories to the treaty, or, if they are signatories, are they elevating their standards or just turning in a report saying that's what the situation is in their country and they haven't progressed from last year, but in the meantime they have another copy on top of last year's copy saying nothing has progressed? What momentum are these things creating? Are they making some progress?

Mr. Collet: I don't want to pass the buck here, but I believe that in terms of our responsibility as a directorate, it is, as I mentioned in the opening remarks, to look at the domestic implementations and promotion.

If my colleagues have some cases on which they'd like to comment, fine, but I also think if you'd like to have a world–wide view, to ask people from Foreign Affairs to provide you with that information would be a good idea, as they would be in a better position to do so.

Ms Roy: I believe it's the same situation as we have here in Canada. For one part, it's the pressure and the visibility that is brought up; pressure on the countries when their reports are public and submitted to the United Nations. No country would like to be put on the stand because of violations or being denounced. That will add impetus to further advance. The progress is not always very rapid, but it is there and you can see it.

It's probably the same response to the previous questions as to what it has done in Canada to ratify the convention on the rights of the child. The knowledge and impact it has is that we now have the rights of children on the top of the agenda, which we didn't have 10 years ago. So at least children are looked at now and they are important, so we can now move towards progress.

We see a lot more involvement in the communities with regard to looking at the situation of children in Canada. We've seen that through the ratification of all the other conventions, such as movement towards the women's equality rights and towards getting rid of racial discrimination. So it's the influence that will have more impact than the legislation itself.

Mr. Williams: On a more domestic note, you mentioned that Canada signed the treaties, but it's primarily the provinces that implement them. If a province doesn't come forth with a report then you end up having to write one on its behalf.

[*Translation*]

Le Canada est traditionnellement à l'avant–garde des pays désireux de promouvoir la cause des droits de la personne et d'établir des normes internationales qui, au fil des décennies, des générations, ou peu importe le temps qu'il faudra pour ce genre d'entreprise, se transformeront en réalité. C'est là une mission tout à fait louable.

M. Williams: Cela rappelle quand même l'observation du vice–président, à savoir que des rapports volumineux ne se traduisent que par d'infimes progrès, que la montagne accouche d'une souris.

Qu'en est–il des pays où le respect des droits de la personne laisse beaucoup plus à désirer que dans le nôtre? Ils ne sont pas signataires du traité, ou, s'ils le sont, en résulte–t–il pour autant une élévation de leurs normes? Ou leur suffit–il de présenter un rapport sur la situation dans leur pays, qui n'a pas progressé depuis l'année précédente, et, entre–temps, d'ajouter un autre volume qui viendra prendre place, sur les rayons, à côté de celui de l'année précédente, pour dire que rien n'a changé? Quelle action exercent ces traités? Sont–ils générateurs de progrès?

M. Collet: Ce n'est pas que je veuille me décharger d'une obligation désagréable, mais je crois que notre responsabilité en tant que direction consiste, comme je le disais dans mon préambule, à examiner ce qui se passe dans notre pays et quels sont les progrès qui y ont été réalisés.

Si mes collègues ont des commentaires à faire sur des cas particuliers, ils sont libres de le faire, et si vous voulez avoir une idée de ce qui se passe dans le monde, vous feriez mieux de demander au ministère des Affaires étrangères, qui serait mieux en mesure de le faire que nous, de vous fournir cette information.

Mme Roy: C'est la même situation que nous avons ici au Canada. D'une part il y a la pression et la publicité donnée à des cas: pression sur les pays quand leurs rapports sont publics et présentés aux Nations unies. Aucun pays n'apprécie d'être cloué au pilori pour violation des droits de la personne. C'est cela qui est facteur de progrès, pas toujours très rapide, certes, mais tangible néanmoins.

Je vous donne sans doute la même réponse qu'aux questions précédentes concernant les effets qu'a eus au Canada la ratification de la Convention relative aux droits de l'enfant. Grâce à cette convention, les droits des enfants constituent maintenant une question prioritaire, ce qui n'était pas le cas il y a une dizaine d'années. La situation des enfants a acquis de la sorte une nouvelle importance, de sorte que nous avons franchi un pas vers le progrès.

Les collectivités font de plus gros efforts pour examiner la situation des enfants au Canada. Tel a été également le cas après la ratification de toutes les autres conventions, celle sur les droits à l'égalité pour les femmes, celle contre la discrimination raciale. Le texte de loi a certes son importance, mais l'influence qu'il exerce en a encore davantage.

M. Williams: Pour revenir à notre pays, vous disiez que le Canada signait les traités, mais que ce sont surtout les provinces qui doivent les appliquer. Si une province ne produit pas un rapport, c'est vous qui finissez par devoir le rédiger vous–mêmes, à sa place.

[*Texte*]

How successful are we in Canada in being able to ensure that what Canada says it will do, we actually are doing? Are we just basically signing on and saying that Canada endorses doing what we do already within Canada? Do you understand my question? We have the division of power and because the federal government signs and the provinces implement, and neither has control over each other.

Mr. Duern: That's right.

Mr. Williams: How successful are we in ensuring that we meet our obligations that we sign on to?

• 1045

Mr. Duern: I would be hard put to find a single example, offhand, of a province not complying in any major significant way with a convention. In most cases, we find that we are essentially in compliance, because with most human rights conventions the basic principles are the same, and then it's a question of looking at particular and very specific areas.

There were a couple of provinces that actually made a legal distinction, for instance, between the status of legitimate and illegitimate children, at one point. These were very old laws. Those laws were changed in order to conform with convention. Everyone pretty well agreed that it was well overdue. The signing of the convention and the reporting on the convention seemed to bring attention to the fact that this kind of thing was still on the books, and it was pretty well accepted that it shouldn't have been. So there are a number of instances of that kind of thing happening.

I'm not sure if I quite grasped all the sense of your question. If it was on the question that we report year after year that so and so is not in compliance, and so and so still isn't in compliance and so on, no, I can't think of too many instances where that happens. In fact, I can't think of one.

Mr. Williams: Let's turn to your budget on page 6. You're talking about 12 full-time equivalents in excess of $50,000 each. Is there any breakdown as to the salary structure or the ranking of the individuals employed in the department? A $50,000 average, from the top to the bottom, seems to be a fairly high average.

Mr. Collet: I don't have it right here, but we could provide you with a complete list. This would indicate the person-years. This is a general number that we've taken; this could involve some part time and so on and so forth. So we'll provide you with a complete list. That is no problem.

Mr. Williams: You have grants, which I'll talk about later on, of $857,000, but you're only administering a budget really of $323,000. Your salary bill to administer that is twice the actual amount being administered.

Mr. Collet: The functions of the directorate are not only to administer the grants program. The time and expertise is spent on working with provincial and municipal educational organizations and the promotion activities. There is more time

[*Traduction*]

Dans quelle mesure le Canada peut-il assurer qu'il tiendra ses promesses, qu'il fera effectivement ce à quoi il s'est engagé? Est-ce que nous nous contentons d'apposer notre signature en disant que le Canada ratifie l'engagement de faire ce qui se fait d'ores et déjà dans notre pays? Comprenez-vous ma question? Nous avons le partage des pouvoirs, et puisque c'est le gouvernement fédéral qui signe ces traités et les provinces qui sont chargées de les appliquer, nul ne dispose du pouvoir absolu.

M. Duern: C'est exact.

M. Williams: Dans quelle mesure remplissons-nous les obligations auxquelles nous nous engageons en signant un traité ou une convention?

M. Duern: J'aurais bien de la peine à vous citer comme ça un exemple de province qui ne respecte pas en gros les conventions. Le plus souvent, elles les respectent, parce que les principes fondamentaux des conventions concernant les droits de la personne sont les mêmes. Il faut donc observer ce qui se passe dans des cas particuliers et bien précis.

Il y a deux ou trois provinces qui faisaient dans la loi une distinction entre les enfants légitimes et les enfants illégitimes sur le plan du statut, à un certain moment. Il s'agit de lois très anciennes, qui ont été modifiées pour qu'elles se conforment à la convention. Il y avait pas mal de gens qui trouvaient qu'il était grand temps. La signature de la convention et les rapports qui découlent de celle-ci ont probablement attiré l'attention sur le fait qu'il subsistait toujours des anomalies de ce genre dans les lois, et presque tout le monde était d'accord sur le fait que cela n'aurait pas dû exister. Par conséquent, il existe un certain nombre d'exemples de ce genre.

Je ne suis pas certain d'avoir parfaitement compris votre question. Si vous parlez de signaler chaque année ceux qui ne respectent pas la convention et ceux qui continuent à ne pas la respecter, je dois vous dire que je ne vois pas beaucoup d'exemples. En réalité, je n'en vois pas un seul.

M. Williams: Passons à votre budget, à la page 6. Vous parlez de 12 employés à temps plein touchant plus de 50 000$ chacun. Existe-t-il des détails sur la structure salariale ou la classification des employés du ministère? Je trouve que 50 000$ en moyenne, c'est assez élevé.

M. Collet: Je peux vous fournir une liste complète, qui indique le nombre d'années-personnes, mais je ne l'ai pas sous la main. Nous avons pris un chiffre global qui représente peut-être un certain nombre d'employés à temps partiel, etc. Nous vous remettrons une liste complète. Ce n'est pas un problème.

M. Williams: Vous avez des subventions de 857 000$, ce dont nous parlerons plus tard, alors que vous administrez en réalité un budget de 323 000$. Autrement dit, la paye à administrer représente plus du double de votre budget.

M. Collet: Les fonctions de la direction ne se bornent pas à administrer le programme d'octroi de subventions. Nous consacrons un certain temps à la collaboration avec des organisations provinciales et municipales à caractère éducatif et

[*Text*]

spent on that than on administering a grants program. A lot of our work, as we explained in one of the earlier questions, is to promote via the networks across the country, and that is not sitting in an office and waiting to have an application come in for a grant.

Mr. Williams: Could you repeat that, please. I didn't quite catch it.

Mr. Collet: The point I'm making is that all of the staff of the directorate are not spending their time on administering the grants program. There are a lot of other functions—the treaties or the consultation process with the provinces. There are a lot of activities and staff time spent on the promotion activities and consultation in designing the materials, which we've indicated.

We have a school program. We have to do this in conjunction with provincial governments, because this is a provincial jurisdiction. If we develop the materials, they are going to be used because it has been accepted by the provinces. This is an activity that has nothing to do with granting, and that's the point I'm making, sir.

Mr. Williams: You're handing out $857,000 in grants to human rights and rights of the child. What kind of organizations are receiving these grants?

Ms Roy: The variety of organizations is quite wide. It goes from local, provincial, or national organizations.

Mr. Williams: On what basis would they apply and qualify for a grant?

Ms Roy: The basic criterion for the grant is that they have to have something to do with human rights. Or, if I look at the component on the rights of the child, it has to address specifically the rights of children.

There are some human rights groups, groups that are dedicated only to human rights in Canada, and we have to support that network. That is one area in which we provide the funding.

• 1050

There are other areas that we will be looking at, such as increasing activities in human rights, helping some local or provincial organizations to develop conferences, helping to exchange information, or to celebrate December 10. You've probably noticed that across Canada, on December 10, there are a lot of activities on human rights, just to remind people how fortunate we are and that we still have a long way to go. We have to continue to work here in Canada and around the world.

We have a few human rights centres in Canada that we also support and help, so they can provide research and basic information for less sophisticated groups to continue the activities and get the information to the general public. We may

[*Translation*]

aux activités de promotion, et nous mobilisons des spécialistes à cette fin. En fait, nous consacrons plus de temps à cela qu'à l'administration du programme d'octroi de subventions. Comme nous l'avons expliqué à propos d'une des questions précédentes, une bonne partie de notre travail consiste à faire de la promotion par l'intermédiaire des réseaux que nous avons établis à travers le pays plutôt qu'à rester au bureau en attendant de recevoir une demande de subvention.

M. Williams: Pourriez–vous répéter cela, s'il vous plaît. Je n'ai pas très bien compris.

M. Collet: Je disais que le personnel de la direction ne passe pas tout son temps à administrer le programme d'octroi de subventions. Il s'occupe de bien d'autres choses, notamment des traités ou du processus de consultation avec les provinces. On consacre beaucoup de temps et d'efforts à la promotion et à la consultation dans le but de concevoir les programmes, comme nous l'avons déjà dit.

Nous avons un programme éducatif. Nous devons collaborer avec les provinces, parce que c'est un domaine qui relève de leur compétence. Les outils didactiques que nous mettons au point seront utilisés, parce qu'ils ont été acceptés par les provinces. C'est une activité qui n'a rien à voir avec l'octroi des subventions. Voilà ce que je tenais à vous signaler.

M. Williams: Vous accordez des subventions pour les droits de la personne et les droits de l'enfant qui se chiffrent à 857 000$. À quel genre d'organisations les accordez–vous?

Mme Roy: À toutes sortes d'organisations, à des organisations locales, provinciales ou nationales.

M. Williams: Quels sont les critères à remplir pour faire une demande de subvention et être admissible?

Mme Roy: Le critère principal, c'est que l'organisation doit s'occuper de la défense des droits de la personne. En ce qui concerne les subventions affectées à la défense des droits de l'enfant, il faut que ce soit précisément l'objet principal de l'organisation concernée.

Il existe au Canada quelques groupes de défense des droits de la personne, quelques organismes qui sont spécialisés là–dedans, et nous devons soutenir ce réseau. Voilà un exemple d'organismes que nous devons financer.

Il y a également d'autres domaines auxquels nous nous intéressons: nous essayons d'accroître le nombre d'activités liées aux droits de la personne, nous aidons certaines organisations locales ou provinciales à organiser des conférences, à se communiquer des renseignements ou à fêter le 10 décembre. Vous avez probablement remarqué que le 10 décembre, il y a toutes sortes d'activités concernant les droits de la personne qui se déroulent au Canada, et qui ont pour seul but de rappeler aux Canadiens la chance qu'ils ont et tout le chemin qu'il leur reste à parcourir. Nous devons continuer à faire des efforts, ici au Canada et dans le monde entier.

Il y a quelques centres de recherche sur les droits de la personne au Canada que nous soutenons et aidons financièrement, pour leur permettre de faire des études et de fournir des renseignements de base afin de permettre aux

[*Texte*]

work with all kinds of interested groups so they have a human rights approach to their issues. I'm thinking of aboriginal groups, women's groups, disabled groups, The area and the scope is quite wide.

Mr. Williams: Do you have a methodology to evaluate to what extent the human rights cause has been advanced through the granting program, to evaluate the return on your investment? Do you have any evaluation method at all?

Ms Roy: The program is evaluated on its base. Because all programs in government are evaluated, I believe we will have to go through that process in some years. We also ask all the projects that receive funding to provide us with a report afterwards.

Mr. Williams: Is that written by themselves, or is there an evaluation by an independent? Do you have any independent evaluation of the progress being made? We're talking about $857,000. Is anybody saying on an independent basis or in your department whether we have value for money, whether it could have been spent better, or whether you should have spent it another way? Is there anything like that being done?

Mr. Collet: Yes. The audit and evaluation services, which are not members of the directorate, go through the complete evaluation of the programs every three or four years, depending... At that time people from outside, usually people who are contracted completely from outside, look at the program definition, program criteria and do a complete survey of the projects—and interview clients as well—and the net worth. They provide a formal evaluation to the department on how close we are to meeting the criteria, the deliverables that were planned for the program.

With regard to your question a little while ago on how we assess that a project in northern Ontario has in fact changed the attitude of that given community, we do not have the capacity to evaluate that kind of impact. It's based on the program objectives, how they've been used. The reports that have been given for the project that were completed are reviewed against the criteria and the objectives of the program. It's very difficult to evaluate the community/societal impact of many of our programs.

Mr. Wood: I have just one question, and it's one of curiosity more than anything else. A lot of us are new on this committee. I wonder if you could take me through the steps of what happens when a complaint is lodged internationally against Canada. What happens? Take me through the whole process and the recommendations. What goes on?

Mr. Duern: Not every treaty, as you point out, has a complete mechanism. Of the six, the one operative one is under the protocol on civil and political rights, I believe. I don't think there's another operative one right now.

[*Traduction*]

groupes plus modestes de poursuivre leurs activités et de transmettre des renseignements au grand public. Il nous arrive de collaborer avec toutes sortes de groupes spécifiques pour leur permettre d'aborder leurs problèmes dans le contexte des droits de la personne. Je songe notamment aux associations autochtones, aux associations de femmes, aux associations de personnes handicapées. Nos activités sont très étendues.

M. Williams: Avez–vous une méthode qui vous permet d'évaluer la mesure dans laquelle le programme d'octroi de subventions a fait progresser la cause des droits de la personne, qui vous permet d'évaluer le rendement de votre investissement? En avez–vous une?

Mme Roy: Le programme est évalué à la base. Étant donné que tous les programmes gouvernementaux sont évalués, je pense que nous devrons passer par là dans quelques années. Nous demandons également à tous les responsables de projets qui sont subventionnés de nous remettre un rapport par la suite.

M. Williams: Rédigent–ils ce rapport eux–mêmes, ou y a–t–il une évaluation indépendante qui est faite? Les progrès réalisés sont–ils évalués par un organe indépendant? Cela représente une somme de 857 000$. Est–ce qu'un évaluateur indépendant ou un fonctionnaire du ministère vous dit si nous en avons pour notre argent, si cet argent pourrait être dépensé de façon plus judicieuse, ou si vous auriez dû le dépenser autrement? Y a–t–il quelque chose de ce genre qui se fait?

M. Collet: Oui. Les services de vérification et d'évaluation, qui ne font pas partie de la direction, font une évaluation complète des programmes tous les trois ou quatre ans, selon... À cette occasion, des gens de l'extérieur, habituellement des indépendants qui travaillent en sous–traitance, examinent la définition du programme, ses critères, font une analyse complète des projets, interviewent également des clients et calculent la valeur nette. Et ces personnes remettent une évaluation officielle au ministère et nous disent dans quelle mesure nous respectons les critères, dans quelle mesure nous faisons ce qui est prévu dans le cadre du programme.

À propos de la question que vous avez posée antérieurement pour essayer de savoir comment nous évaluons si un projet appliqué dans le Nord de l'Ontario a effectivement provoqué un changement d'attitude dans la région concernée, je vous signale que nous ne sommes pas en mesure de le faire. Nous faisons les évaluations en fonction des objectifs du programme, de leurs applications. Les rapports qui nous sont remis pour les projets terminés sont examinés en fonction des critères et des objectifs du programme. Dans la plupart des cas, il est très difficile d'évaluer l'incidence communautaire et sociale de nos programmes.

M. Wood: J'ai encore une toute petite question à poser, et je le fais plus par curiosité qu'autre chose. Comme nous sommes pour la plupart des nouveaux au sein du comité, je me demande si vous ne pourriez pas m'expliquer ce qui se passe lorsqu'une plainte est portée contre le Canada devant un organisme international. Que se passe–t–il? Pourriez–vous m'expliquer le processus et les recommandations?

M. Duern: Comme vous l'avez dit, il n'existe pas de mécanisme complet pour tous les traités. Parmi les six qui existent, il y en a un qui est doté d'un mécanisme complet, et c'est le protocole sur les droits civils et politiques, si je ne m'abuse. Je ne pense pas qu'il y en ait un deuxième actuellement.

[*Text*] [*Translation*]

• 1055

Let me turn to the area of complaints. In signing that protocol, Canada agrees that groups or individuals may make a representation directly to the United Nations if they feel their rights under that convention have been violated and once they have exhausted all domestic remedies.

So under that convention persons who feel their rights are being violated within Canada must first actually go through the Canadian Human Rights Commission or through the courts. But all possible domestic remedies all the way up to the Supreme Court, if necessary, must be exhausted.

At the end of that entire process, if the persons concerned still do not obtain satisfaction, they can make an application to the pertinent United Nations committee. Each one will have its own rules on how it may receive communications from individuals.

Then the United Nations body will hear the presentation by those persons and will render judgment in due course. The judgment normally is advisory rather than binding.

Mr. Collet: Of course, you will appreciate that at the time any claim or complaint against any given treaty reaches the international level, the process is handled by Foreign Affairs.

Mr. Maloney (Erie): Under the new court challenges program, what constitutes financial need? Also, how is your budget of $2.75 million broken down?

Mr. Collet: These are the kinds of criteria for the program that we hope to recommend to the minister after the consultative process we have undertaken and will complete next week. Then we prepare a draft, based on views that have been expressed by those who have been involved in the consultative process. We'll provide the list of those people.

The previous program had a complete protocol. It was established that in any given case, the first thing that had to be done was to establish eligibility. Was it a new case or not and so on? The needs assessment then was part of that protocol.

Mr. Maloney: How is your budget of $2.75 million broken down? Do you have breakdowns on your budget allocation?

Mr. Collet: There were comments made about the previous program that a considerable amount of money was spent on ''administration costs''. We've been instructed by the minister to come out with recommendations on an arm's length organization that will keep administrative costs to a minimum. It will therefore provide a maximum of funds to actually supporting cases per se, i.e. for the individual expenditures of people or organizations that may qualify under the program.

When the minister makes a decision in May on the different alternatives we will provide him, this will become public. At that point it's up for public consumption.

Revenons aux plaintes. En signant ce protocole, le Canada accepte que des groupes ou des particuliers s'adressent directement aux Nations unies s'ils estiment que les droits qui sont protégés par cette convention ont été bafoués, lorsqu'ils ont épuisé toute les solutions nationales.

Par conséquent, aux termes de cette convention, les personnes qui estiment que leurs droits n'ont pas été respectés au Canada doivent d'abord s'adresser à la Commission canadienne des droits de la personne ou aux tribunaux. Par contre, il faut épuiser toutes les possibilités de recours canadiennes, en allant jusqu'à la Cour suprême s'il le faut.

À la fin de ce processus, si les personnes concernées n'ont toujours pas obtenu satisfaction, elles peuvent faire une demande à la commission compétente des Nations unies. Chaque commission a son propre règlement en ce qui concerne les modalités de réception de plaintes émanant de particuliers.

La commission en question entendra le témoignage de ces personnes et rendra un jugement en temps et lieu. Normalement, ce jugement se présente sous forme de recommandations, et il n'est pas exécutoire.

M. Collet: Il est évident qu'en cas de réclamation ou de plainte concernant un traité devant des instances internationales, le ministère des Affaires étrangères prend l'affaire en mains.

M. Maloney (Erie): Qu'entend–on par «besoins financiers» dans le contexte du nouveau Programme de contestation judiciaire? Pourriez–vous également me dire comment votre budget de 2,75 millions de dollars est ventilé?

M. Collet: Voici les types de critères que nous espérons recommander au ministre après les consultations que nous avons entreprises et qui se termineront la semaine prochaine. Nous préparerons une ébauche selon les opinions exprimées par les participants, dont nous donnerons la liste.

Le programme précédent était assorti d'un protocole en bonne et due forme. Il était prévu que la toute première chose à faire, dans tous les cas, c'était de vérifier si la demande était admissible, s'il s'agissait d'un nouveau cas ou non, etc. L'évaluation des besoins était prévue dans ce protocole.

M. Maloney: Comment votre budget de 2,75 millions de dollars est–il ventilé? Avez–vous des détails sur vos affectations budgétaires?

M. Collet: On a dit à propos du programme précédent que des sommes d'argent considérables étaient consacrées aux «frais administratifs». Le ministre nous a donné l'instruction de recommander une organisation indépendante qui sera chargée de réduire le plus possible les frais administratifs. Cela permettra par conséquent de consacrer un maximum de fonds à la défense proprement dite des causes, c'est–à–dire de payer les dépenses des personnes et des organisations qui ont le droit de recevoir des subventions dans le cadre du programme.

La décision que le ministre prendra au mois de mai au sujet des diverses solutions que nous lui proposerons sera révélée publiquement. À ce moment–là, tout le monde sera au courant.

[*Texte*]

But the message has been loud and clear that we should try to find imaginative, effective ways of not building a large bureaucracy to run the program.

Mr. Maloney: Under the old program how many challenges did you have within that period, and did a theme or pattern develop over particular areas of concern?

Mr. Collet: We could again provide that information to you. There were some well–known cases in the area of language rights. There were 260 cases funded under the previous program; of these, 100 involved language rights and 160 were in the equality rights area. Under the new program we will have another section that will be eligible under fundamental rights.

[*Traduction*]

On nous a toutefois bien fait comprendre qu'il faut essayer de trouver des moyens originaux et efficaces pour éviter d'avoir un appareil administratif trop lourd pour le programme.

M. Maloney: Combien de plaintes avez–vous reçues pendant la durée de l'ancien programme, et y a–t–il des préoccupations qui reviennent constamment?

M. Collet: Nous pourrons vous donner ce renseignement. Il existe quelques cas très connus dans le domaine des droits linguistiques. Il y a 260 causes qui ont été financées dans le cadre du programme précédent, dont 100 concernant les droits linguistiques et 160 les droits à l'égalité. En vertu du nouveau programme nous aurons une autre catégorie qui sera admissible en vertu des droits fondamentaux.

• 1100

Mr. Maloney: Thank you.

The Chair: Since Mr. Maloney didn't use all of his time, I want to tack a rider onto his question, Mr. Collet. You've expanded the court challenges program to include section 2 rights, which are freedom of expression, religion and association. The first question would be why was this done? Second—and you probably can't answer this—what proportion is being assigned to that particular aspect?

Mr. Collet: Extending the program to article 2 of the fundamental rights was the decision of the previous administration. It was retained by this government when they confirmed the renewal of the program and identified the funds. I was not privy to cabinet discussions or committees, but based on my recollection of a lot of consultation, criticism and opinion expressed during the period of time when the program was discontinued, there was a lot of public consultation. There were a lot of proposals and recommendations made to extend it to fundamental rights, and I believe the government chose to do just that.

You're correct, Madam Chair, that this would be established only once we have presented with the minister, and he and his advisers have approved an arm's length structure and a protocol in terms of reference and criteria for cases.

The Chair: Thank you.

M. Godin (Châteauguay): Je remercie les témoins et leur souhaite la bienvenue. Naturellement, mon inquiétude a été partagée par ma collègue d'en face.

J'ai l'impression que c'est un appareil extrêmement lourd que vous nous présentez avec beaucoup d'intervenants. Ce qui me renverse, à la page 16, c'est de voir le nombre de ministères qui interviennent et, surtout, je ne vois pas de façon très claire, très précise, le partage des responsabilités entre le fédéral et le provincial. J'ai l'impression qu'on travaille beaucoup en fonction des enfants et des droits de la personne.

Je ne sais pas si vous pouvez répondre à ma question. S'il y avait moins d'intervenants, moins de ministères d'impliqués dans la question des droits de la personne, le résultat serait–il meilleur?

M. Maloney: Merci.

La présidente: Puisque M. Maloney n'a pas utilisé tout son temps, j'aimerais poser une question supplémentaire, monsieur Collet. Vous avez élargi la portée du Programme de contestation judiciaire pour inclure les droits définis en vertu de l'article 2, c'est–à–dire la liberté d'expression, de religion et d'association. Ma première question est: pourquoi avez–vous fait cela? La deuxième question, à laquelle vous ne pourrez peut–être pas répondre, est: quelle proportion du budget sera allouée à cet aspect particulier?

M. Collet: C'est le gouvernement précédent qui a pris la décision d'élargir le programme afin d'inclure les droits fondamentaux. Le nouveau gouvernement a approuvé cette décision lorsqu'il a renouvelé le programme et alloué le budget. Je n'ai pas participé aux discussions en comité ou au Cabinet, mais si je me souviens bien, il y a eu énormément de consultations publiques, de critiques, et d'opinions qui ont été exprimées au moment où on a aboli le programme. Beaucoup de personnes avaient recommandé que le programme comprenne les droits fondamentaux, et je pense que le gouvernement a choisi d'accepter cette recommandation.

Vous avez raison, madame la présidente: le programme sera établi seulement après qu'il aura été présenté au ministre, et après que lui et ses conseillers auront approuvé la structure indépendante et le protocole visant le mandat et les critères d'acceptation des causes.

La présidente: Merci.

Mr. Godin (Châteauguay): I would like to thank the witnesses and welcome them here today. Of course, I share the concern of my colleague opposite.

I have the impression that the apparatus you are presenting to us is very heavy and involves a great many players. What bowls me over is to see on page 15 just how many departments are involved, and it is not very clear just how responsibilities are shared between the federal and provincial governments. I have the impression that a great deal of work is being done with regard to children and human rights.

I don't know whether you can answer my question, but if there were fewer interveners, fewer departments involved in human rights, would the results be better?

[*Text*]

M. Collet: Une partie de votre question ne relève évidemment pas de moi. Mais, je vais essayer d'y répondre, enfin de partager mes commentaires.

Vous avez tout à fait raison, le domaine des droits de la personne est très complexe. Les Relations extérieures, maintenant appelées le ministère des Affaires étrangères, s'occupe de tout ce qui touche l'extérieur du pays. Ça ne nous complique pas la vie.

Le ministère de la Justice a des responsabilités pour la défense et la poursuite d'infractions de juridictions fédérales en vertu de la Loi sur les droits de la personne et de la Constitution en territoire canadien. Le rôle que nous jouons en est un qui relève du Ministère et c'est pour cela que ça relevait de l'ancien Secrétariat d'État qui fait maintenant partie de la mission et du mandat du ministère du Patrimoine.

• 1105

Je sais que les gens ont des opinions divergeantes sur le nom du Ministère. Mais, depuis la réorganisation du mois de juin, il s'agissait d'un rôle de promotion au niveau du public en général. Dans ce sens-là, je trouve que les champs d'action sont assez bien clarifiés car beaucoup de programmes du ministère du Patrimoine sont des programmes où nous exerçons nos activités en collaboration avec les gouvernements provinciaux.

Dans mon secteur, toutes mes activités se font avec les gouvernements, les gouvernements municipaux ou les organismes bénévoles. C'est pour cela qu'on avait confié ce rôle de promotion et d'éducation, de vulgarisation des droits de la personne, de sensibilisation *at large*, non pas de façon exclusive mais primordiale, au secrétariat d'État qui a assumé ces responsabilités sous le ministère du Patrimoine depuis le mois de juin dernier.

Pour répondre plus précisément à votre question, nous ne dépensons aucune énergie à clarifier les responsabilités entre les ministères.

En ce qui a trait à l'application des droits de la personne au niveau de l'individu sur le territoire canadien, il faut déterminer si la juridiction est fédérale ou provinciale. Par la suite, il faut se demander si la plainte est déposée en vertu de la Loi. Si c'est le cas, la plainte est renvoyée à la Commission des droits de la personne. Si la plainte porte sur un traité, cela fait partie d'une convention que le gouvernement fédéral a signé ou non et la cause se rend alors jusqu'aux Nations unies. Ces cas sont complexes.

Avec les effectifs que nous avons—plus tôt on mentionnait les droits de l'enfant—il y a eu sensibilisation auprès de plusieurs instances au pays. Nous avons fait un travail significatif de sensibilisation en ce qui a trait aux droits de l'enfant, que ce soit dans le réseau scolaire—j'ai oeuvré pendant des années dans le réseau scolaire dans l'Ouest canadien—, que ce soit auprès des services de police au Canada ou auprès des procureurs généraux des provinces.

Selon moi et en tant que Canadien, et je ne dis pas cela parce que je viens d'assumer ces responsabilités car je n'ai rien à vendre, il y a eu un impact spécifique sur les droits des enfants à cause de ce système qui est basé sur l'éducation et la promotion, et qui finit par embarrasser les juridictions qui ne veulent pas emboîter le pas.

[*Translation*]

Mr. Collet: There is one aspect of your question over which I have no control. But I shall still try to answer and give you my opinion.

You are perfectly right, the human rights area is very complex. External Relations, now called the Department of Foreign Affairs, deals with everything outside of Canada. So that does not complicate our lives.

The Department of Justice has responsibilities for defence and for prosecuting offenses that fall under federal jurisdiction, under the Human Rights Act and the Canadian Constitution, and which occur on Canadian territory. The role we play comes under the department, and that is why it came under the old Secretary of State Department, which is now a part of the mission and mandate of the Department of Canadian Heritage

I know that people have divergent opinions about the name of the department. But since the reorganization in June, our role has been one of promotion with the general public. From that point of view I find that the areas of activity are quite clearly delineated, since many of the programs of the Heritage Department are ones in which we work in cooperation with provincial governments.

In my sector, all my activities are carried out in conjunction with the provincial and municipal governments, or with voluntary organizations. That is why the role of promotion and education, of popularization of human rights, and of awareness, had been conferred mainly, but not exclusively, on the Department of the Secretary of State, which took on those responsibilities under the Heritage Department last June.

To respond more precisely to your question, we do not waste our time trying to clarify which department has what responsibilities.

With regard to the application of human rights at the individual level, within Canada, one has to determine whether the matter is of federal or provincial jurisdiction. One then has to determine whether the complaint is being made under the act. If that is the case, the complaint is referred to the Human Rights Commission. If the complaint is made under a treaty, then it concerns a convention that may or may not have been signed by the federal government, and the case can then go all the way to the United Nations. Such cases are very complex.

Earlier we talked about children's rights, and our staff has been working on creating awareness at several levels of government within Canada. We have done a great deal of awareness work on the rights of the child, in the schools—I worked in the school system in Western Canada for many years—as well as with Canadian police forces and provincial attorneys general.

In my view, and speaking as a Canadian—and I do not say this because I have just taken up these responsibilities, because I'm not trying to sell anything—there has been a particular impact on the rights of the child, because of this system which is based on education and promotion, and which ends up embarrassing jurisdictions that don't want to get on board.

[*Texte*]

Pour nous, les champs de juridiction sont clairs.

Mr. Williams: On page four of your report you talk about examples of current issues, collective rights versus individual rights, and I'm wondering how you differentiate or decide what's more important. I would have thought in your department, human rights, that you would be focused entirely on individual rights rather than collective rights.

You mentioned earlier, of course, racial discrimination in this country, which is certainly something that needs to be addressed in many areas, but then you are talking here about cultural rights, and it seems to be that cultural rights quite often are the maintenance of our differences rather than ensuring that there is harmony among our people. Would you like to tell us how you address these issues, where you are coming from, what is the department's position of where you are actually coming from, and what you are trying to achieve here?

Mr. Collet: This is not a report. It is a presentation that we prepared.

Mr. Williams: I appreciate that.

Mr. Collet: The purpose was to give you a sense of the environment, and not necessarily assuming that the responsibilities to clarify these issues are the responsibility of this directorate. In this sense, yes, the issues that you have raised are exactly very real issues of today in Canada. Maybe I should say that I also have in my responsibilities, as of June, responsibility for multiculturalism. These are issues we come out with quite often in terms of whether cultural rights, pushed to their extreme, in fact exacerbate the difference to the point of being divisive.

• 1110

Those are societal tensions and points of view. Here we do not necessarily have a responsibility to be *ex cathedra*, the people who will clarify these. We've indicated that those are the conflicts we have to operate with.

The argument is that what's more important is the individual, but the individual right in this case is affecting our given community.

I'm trying to remember. Recently there was a case about some farming institution. . .in the case of a farmer who was affecting the whole community.

This is to highlight the reality we think is present in Canada. We try to use both the laws, the fundamental rights that exist, the Bill of Rights, the Constitution. On the other hand, we try as well through our cooperation with the provinces, educational systems. We spend a lot of energy on education, precisely to invite people to the reality of building this community towards living in social cohesion. That's a project as well. As opposed to speaking only of the areas of individual rights, we try to balance it with our educational and promotional material.

Again, how do we have an impact? The impact this has is sometimes clear but in many cases is so long term we have no way of knowing. But we think this is still part of the project. This directorate doesn't work in isolation to what Justice is

[*Traduction*]

In our view the areas of jurisdiction are quite clear.

M. Williams: À la page 4 de votre rapport vous citez quelques exemples de sujets d'actualité, les droits collectifs par opposition aux droits individuels, et je me demande comment vous décidez ce qui a plus d'importance. J'aurais imaginé que dans votre secteur des droits de la personne, vous auriez mis l'accent entièrement sur les droits individuels plutôt que sur les droits collectifs.

Vous avez parlé plus tôt de discrimination raciale au Canada, un problème qui doit certainement être réglé dans plusieurs régions, mais ici vous parlez de droits culturels, et il me semble que ces droits culturels aboutissent souvent à maintenir nos différences plutôt qu'à favoriser l'harmonie entre les gens. Pouvez–vous nous dire ce que vous faites pour faire face à ces problèmes? Quelle est la politique de votre ministère à cet égard, et quels sont vos objectifs dans ce domaine?

M. Collet: Ceci n'est pas un rapport; il s'agit d'un exposé que nous avons préparé.

M. Williams: Je comprends cela.

M. Collet: Notre objectif était de vous donner une idée du milieu dans lequel nous travaillons, mais il ne faudrait pas imaginer que notre direction aura nécessairement la responsabilité de régler ces problèmes. Bien sûr, il est vrai que les problèmes dont vous parlez sont de graves problèmes au Canada aujourd'hui. Je devrais peut–être ajouter que depuis le mois de juin j'ai également la responsabilité du multiculturalisme. Ce sont des questions qui reviennent assez souvent; il convient de se demander si les droits culturels, lorsqu'ils sont poussés à l'extrême, n'exacerbent pas la différence au point de semer la zizanie.

Il s'agit de tensions sociales et d'opinions. Nous n'avons pas nécessairement la responsabilité de parler *ex cathedra*, de clarifier toutes ces questions. Nous avons dit que ce sont les conflits auxquels nous avons affaire.

On dit que c'est l'individu qui prime, mais dans ce cas–ci, le droit de l'individu a des répercussions sur notre collectivité.

J'essaie de me souvenir. Dernièrement, il y a eu un problème au sujet d'un organisme agricole, . . .il s'agissait d'un agriculteur qui faisait du tort à toute la communauté.

Je vous dis cela pour vous faire voir la réalité qui existe au Canada, d'après nous. Nous essayons de tirer parti des deux types de droit et des droits fondamentaux existants, la déclaration des Droits, la Constitution. Par ailleurs, nous essayons également de collaborer avec les provinces, avec les milieux éducatifs. Nous consacrons beaucoup d'énergie à l'éducation, précisément pour amener les Canadiens à édifier une société qui forme un tout cohérent. C'est un projet également. Au lieu de nous occuper uniquement des droits individuels, nous essayons aussi d'atteindre un certain équilibre en consacrant un certain temps à nos outils didactiques et publicitaires.

Vous demandez quelle influence nous avons? Dans certains cas, elle est évidente, mais bien souvent, il faut tellement de temps pour obtenir des résultats que nous n'avons aucun moyen de le savoir. Nous pensons que cela fait toujours partie du

[*Text*]

doing, what provincial governments do, and what other federal programs do, such as is the case in some of the areas that you've mentioned. Multiculturalism programs have activities and promotion activities to try to mitigate the excesses you have made reference to.

The Chair: I want to thank you very much, panel. You have been very, very informative. I think you will agree that we have a very interesting committee with which we will all be working this coming session. They're going to ask tough questions, and they will want some good answers. I know that they're going to keep me in the hot spot here as the chair. I'm sure that they'll be in close contact with the directorate. We look forward to working with you. You've certainly expanded my knowledge of what you're all about. I thank you all very much.

Mr. Collet: Thank you.

The Chair: Having said that, committee, we will move back quickly to this budget. We did find a copy of the 1991–92 budget. We never did have the 1992–93 budget. It's a two–year–old budget, but I think we can look at it and compare what was spent at that time. As you can see, it was $66,000 as opposed to the $43,940 we're recommending for this year.

Are there any particular questions or suggestions on this budget? Yes, Mr. Reed.

Mr. Reed (Halton—Peel): I'd like to know how consultants are chosen when we hire consultants to do work. These are not for large amounts of money in the overall scheme of things. I would like to know what process we go through so that consultants who may be competing for these jobs get a kick at the cat.

The Chair: Sure. I'll defer to the clerk for that one.

The Clerk of the Committee: Normally the initial discussion, Mr. Reed, will occur at the steering committee, with the chair taking strong leadership on something like that. If they agree on the type of individual they want, who the particular individual is, how much they're going to pay him, and so on, it's brought to the full committee for approval.

The Chair: Part of your question would be, do we invite people to bid?

• 1115

Mr. Reed: It certainly follows, although I realize it's for a small amount.

The Clerk: I've had experiences in which at least three or four or five individuals would be interviewed before the decision was made.

Mr. Reed: I see. So it's done by interview.

The other question I had, Madam Chair, had to do with miscellaneous, accelerating to 10 times what it was in. . .

The Chair: The old budget was 10 times.

[*Translation*]

projet. La direction générale ne fait pas cavalier seul; elle collabore avec le ministère de la Justice, avec les gouvernements provinciaux et avec les autres programmes fédéraux, comme dans certains des secteurs que vous avez mentionnés. Les programmes de multiculturalisme comportent des activités et des efforts de promotion visant à atténuer l'effet des excès dont vous avez parlé.

La présidente: Je vous remercie infiniment, messieurs. Vous nous avez appris beaucoup de choses. Vous reconnaîtrez que c'est avec un comité très intéressant que vous allez collaborer pendant toute la session. Je sais que ses membres poseront des questions embarrassantes et qu'ils voudront obtenir des réponses pertinentes. Je sais que je serai constamment sur la sellette, en ma qualité de présidente. Je suis certaine que le comité sera en contact étroit avec la direction générale. Nous nous réjouissons de collaborer avec vous. Désormais, je comprends mieux ce que vous faites. Merci beaucoup à tous.

M. Collet: Merci.

La présidente: Cela dit, messieurs, nous allons passer rapidement à l'examen de ce budget. Nous avons trouvé un exemplaire du budget de 1992–1993. Il remonte à deux ans, mais je crois que nous pouvons faire des comparaisons avec les dépenses qui ont été faites à l'époque. comme vous pouvez le constater, le budget était alors de 66 000$ au lieu des 43 940$ que nous recommandons pour cette année.

Avez–vous des questions à poser ou des suggestions à faire à ce propos? Oui, monsieur Reed.

M. Reed (Halton—Peel): J'aimerais savoir comment sont sélectionnés les experts–conseils que nous engageons. Cela ne représente pas des sommes importantes comparativement à l'ensemble. Je voudrais toutefois savoir comment l'on procède pour donner leur chance aux experts–conseils qui veulent travailler pour nous.

La présidente: Certainement. Je demanderai au greffier de répondre à cette question.

Le greffier du Comité: Normalement, monsieur Reed, c'est au niveau du comité de direction que l'on en discute d'abord, sous la direction de la présidence. Si les membres savent quel genre de personne ils veulent, qui ils veulent et combien on va lui donner, etc. la question est soumise à l'ensemble du comité pour qu'il l'approuve.

La présidente: Je suppose que vous voulez notamment savoir si nous faisons des appels d'offres?

M. Reed: C'est effectivement celle que j'allais poser ensuite, même si je me rends bien compte qu'il s'agit d'une somme modique.

Le greffier: On organise parfois des entrevues avec au moins trois, quatre ou cinq personnes avant de prendre une décision.

M. Reed: Je vois. On recrute donc sur entrevues.

L'autre question que je voudrais poser, madame la présidente, porte sur les «autres dépenses» qui représentent 10 fois plus que. . .

La présidente: C'est dans l'ancien budget qu'elles étaient 10 fois plus élevées.

[*Texte*]

Mr. Reed: Oh, I'm sorry. It was 10 times. We've actually succeeded in cutting that.

The Chair: If you notice in the old budget, item (e) was the Parliamentary Forum on the Status of the Disabled. That was a one–time thing for that particular year.

Mr. Reed: I understand.

The Chair: The one area I am concerned about is sign language interpreters. In the previous budget under miscellaneous they had allowed sign language interpreters, Mr. Clerk. You have not put that in. Where would sign language interpreters be?

The Clerk: We can certainly put it in. Nothing prevents us from doing that. I should tell you one thing perhaps. The budget is a very flexible document in the sense that if you run short on one item, they'll borrow from another item, and at the very—

The Chair: Within our budget.

The Clerk: Yes, always within the budget. If there's a grand event, if you're going to travel across the country, or if you're going to have a forum like they had last year, you put in for a supplementary budget. I've never heard of a committee that actually ran out of funds and couldn't do what it wanted to do.

The Chair: But we have cut it down quite drastically.

I would like to comment further on the interpreters. But did someone have a question?

Mr. Williams: I have a question, Madam Chair. I notice under item number seven, hospitality, $1,200 and $1,000 and $1,850 under miscellaneous budget, which is for coffee, meetings, lunches and so on, that 7% of the entire budget is allocated for hospitality—food and various other consumables. What does the committee feel about that situation?

The Chair: What are they charging us for coffee?

The Clerk: Coffee has to be in miscellaneous.

The Chair: Coffee doesn't come cheap.

The Clerk: It costs on average per meeting about $38.

The Chair: Under hospitality, if my memory serves me correct, in the last Parliament I believe the $1,200 pretty well went for a reception for the person coming under the Centennial Flame Award.

Mr. Williams: Who's coming?

Mr. McClelland: Madam Chair, my honourable friend here, who missed the last five meetings, is not going to get caught up today. Pass on this.

The Chair: Is that democracy?

Mr. Williams: I'll let it go, Madam Chair.

The Chair: Are there any other questions on the budget or recommendations?

I am concerned about two areas then. One relates to sign language. I can give you an example. On Friday night, the Department of Justice was hosting a reception in Rockland in the lead–up to an all–weekend conference for persons with

[*Traduction*]

M. Reed: Oh, pardon! Effectivement. Nous sommes en fait parvenus à les réduire.

La présidente: Dans l'ancien budget, je vous signale que le poste (e) correspondait au Forum parlementaire sur le statut des personnes handicapées. Il s'agit d'une dépense qui n'a eu lieu que cette année–là.

M. Reed: Je comprends.

La présidente: La seule chose qui me préoccupe, c'est la question des interprètes gestuels. Dans le budget précédent, ils étaient prévus au poste des «autres dépenses», monsieur le greffier. Ce n'est pas indiqué cette fois–ci. Où figurent les interprètes gestuels?

Le greffier: Nous pouvons certainement l'indiquer. Rien ne nous empêche de le faire. Il y a toutefois une chose que je tiens à vous signaler. Le budget est un document très souple en ce sens que si l'on tombe à court dans un poste, on empruntera de l'argent d'un autre et que. . .

La présidente: Dans le cadre de notre budget.

Le greffier: Oui, toujours dans le cadre du budget. S'il y a un événement spécial, si vous devez faire une tournée à travers le pays ou si vous avez un forum comme il y a eu l'année dernière, vous présentez un budget supplémentaire. Je n'ai jamais entendu parler d'un comité qui soit tombé à court de fonds et qui n'ait pas pu faire ce qu'il voulait.

La présidente: Mais nous l'avons réduit plutôt fortement.

Je vais encore parler un peu des interprètes. Y a–t–il quelqu'un qui a une question?

M. Williams: Oui, madame la présidente. Je remarque qu'au poste numéro sept, «Accueil», que l'on prévoit 1 200$ et qu'il y a 1 000 et 1 850$ au poste «Autres dépenses» pour le café, les séances, les déjeuners, etc., autrement dit que 7 p. 100 du budget total sont consacrés à l'accueil, c'est–à–dire notamment aux denrées alimentaires. Qu'en pense le comité?

La présidente: Combien nous fait–on payer pour le café?

Le greffier: Le café doit être compris dans les autres dépenses.

La présidente: Ce n'est pas bon marché.

Le greffier: Le café coûte en moyenne 38$ par séance.

La présidente: Si j'ai bonne mémoire, au cours de la dernière législature, je crois que l'on avait dépensé presque toute la somme de 1 200$ rien que pour une réception organisée en l'honneur du récipiendaire du prix de la Flamme du centenaire.

M. Williams: Qui arrive?

M. McClelland: Madame la présidente, mon honorable collègue qui a manqué les cinq dernières séances ne tient pas à se laisser prendre aujourd'hui. Ne faites pas attention.

La présidente: Est–ce cela que l'on appelle la démocratie?

M. Williams: Je laisse tomber, madame la présidente.

La présidente: Y a–t–il d'autres questions sur le budget ou des recommandations?

Il y a deux questions qui me préoccupent. La première, c'est la question du langage gestuel. Je vais vous citer un exemple. Vendredi soir, le ministère de la Justice a tenu une réception à Rockland à l'occasion de l'ouverture d'une conférence pour les

[*Text*]

disabilities from right across the country. Apparently they had been working all day Friday too and did not have any sign interpreters at all. There were people from Quebec who needed sign language in French, and people from somewhere else who needed signing in English. It just created havoc.

How can you run a disability workshop unless you have people who can sign in both of Canada's official languages? So I think there are people who will appear before this committee, and we must be prepared to have those interpreters here.

The Clerk: In 1991–92 they had $1,500 for that purpose. Do you want me to add that amount or slightly more?

The Chair: I'm making the suggestion. Does the committee agree with me? If we don't spend it, we don't spend it. It's as simple as that.

Some hon. members: Agreed.

The Chair: The other area I was concerned about is that from time to time temporary help will be required, but I think maybe Jack has dispelled my fears. I'm looking at $2,000 there. You suggested that maybe under other consulting or temporary help those services could be provided by the Library of Parliament.

• 1120

Mr. J. Stilborn (Committee Researcher): Yes, the Library of Parliament does have a budget that can be tapped to provide short–term temporary help, and there's no clear demarcation as to whether it comes out of the committee budget or the library budget. It depends in part on whether the research branch has anything left in its budget. But that's a possible source.

The Clerk: We also have the option of borrowing secretarial or clerical help from one of our other sister departments in peak periods. There's one I know for sure who has already been seconded, and we can get more.

The Chair: Will we leave it as is?

An hon. member: Sure.

The Chair: Does someone wish to move the budget, please, with the amendment?

Mr. Reed: I so move.

Motion agreed to

The Chair: Mr. Stilborn has just reminded me that on our agenda, which we've previously approved, we have at a future meeting of April 19, 1994 an independent panel of human rights experts.

If anyone has any particular organization or individual they feel would be appropriate to bring before this committee, would you please think about it and let my office know, so that we can make sure we have that person here at the table for that particular meeting? Otherwise, if we don't hear from you, we will probably bring in who we think would be appropriate.

[*Translation*]

personnes handicapées de toutes les régions du pays, qui a duré toute la fin de semaine. Apparemment, les participants avaient travaillé toute la journée du vendredi également, mais sans aucun interprète gestuel. Il y avait des gens du Québec qui avaient besoin d'interprétation gestuelle en français et d'autres qui en avaient besoin en anglais. C'était chaotique.

Comment peut–on diriger un atelier pour personnes handicapées sans interprétation gestuelle dans les deux langues officielles? Par conséquent, je pense que nous aurons des témoins qui auront besoin d'interprètes.

Le greffier: En 1991–1992, on avait prévu 1 500$ à cette fin. Voulez–vous que j'ajoute ce montant ou un peu plus?

La présidente: C'est une suggestion que je fais. Mes collègues sont–ils d'accord avec moi? Tant mieux si nous ne dépensons pas cet argent. C'est aussi simple que cela.

Des voix: D'accord.

La présidente: L'autre question qui me préoccupe, c'est que nous aurons parfois besoin d'aide temporaire mais peut–être que Jack a fait disparaître mes craintes. Je songe à 2 000$. Vous avez dit à propos des autres services d'experts–conseils et de personnel temporaire que la Bibliothèque du Parlement pourrait peut–être nous les fournir.

M. J. Stilborn (attaché de recherche du Comité): Oui, la Bibliothèque du Parlement a effectivement un budget sur lequel elle peut prélever de l'argent pour fournir de l'aide temporaire pendant une courte période; cet argent peut aussi bien venir du budget de la bibliothèque que du budget du comité. Le tout, c'est de savoir s'il reste de l'argent au budget du Service de recherche. C'est toutefois une possibilité.

Le greffier: Nous avons également la possibilité d'emprunter du personnel de secrétariat ou des commis à l'un de nos autres services pendant les périodes de pointe. Je sais avec certitude qu'il y a déjà une personne qui a été détachée et nous pouvons en faire venir d'autres.

La présidente: Est–ce que nous laissons cela comme ça?

Une Voix: Certainement.

La présidente: Quelqu'un veut–il proposer la motion d'adoption du budget, avec l'amendement?

M. Reed: Je propose la motion.

La motion est adoptée

La présidente: Monsieur Stilborn vient de me rappeler que, d'après le programme que nous avons déjà approuvé, il y a une réunion d'un groupe indépendant d'experts sur les droits de la personne qui est prévu pour le 19 avril 1994.

Si l'un d'entre vous songe à une organisation ou à une personne qu'il serait bon de convoquer, pensez–y et faites–le savoir à mon bureau pour que nous puissions nous arranger pour qu'elle participe à cette réunion. Si vous ne nous faites pas de suggestions, nous choisirons probablement les participants nous–mêmes.

[*Texte*]

That's the April 19, 1994 meeting. If you look on your agenda, it says independent panel of human rights experts.

Ms Phinney: Madam Chair, could you give us some guidance as to what kind of people they're looking at?

The Chair: Jack, can you give us some ideas?

Mr. Stilborn: Basically, the logic of this whole thing was that we'd have a couple of meetings, which we've had now, on the mechanisms. Then we'd move to some sort of global look at issues and we'd try to find people who could sort of do a canvas of human rights issues now prominent in Canada.

Bill Young, who's not here today, Susan and myself had a little conversation and talked about some possible people. For example, there's Catherine Frazee, who was the head of the Ontario Human Rights Commission and now works for the Workers Compensation Board. She is the sort of person who could give you a broad–brush canvas of the Human Rights Commission side of the picture.

Basically we'd be looking for people like that, who could give you a sort of overview look at—

Ms Phinney: Human rights in Canada.

Mr. Stilborn: Yes, that's right.

Ms Phinney: Do you want people who necessarily are experts on how the Human Rights Commission works, or maybe somebody who has experienced it and it might not be a positive experience?

Mr. Stilborn: Basically there are two meetings, one that is called this panel of experts, and the second one, now scheduled for April 12, 1994, is human rights advocacy organizations. You'd probably find that a lot of the people who have had negative experiences will be advocates of one sort or another, and they will perhaps more appropriately slot into that meeting.

But, yes, there would be a place for people like that somewhere in those two meetings.

Ms Phinney: Thank you.

Mr. Stilborn: The main question we would have is if there is an issue that you would like at this point to flag for priority, then we'd try to find these people. We'll make sure they are going to talk about that issue, as well as others.

Mr. Reed: I'd like to ask a question of the Chair, if I could, about issues.

I have a specific international issue, and I think it falls under the aegis of human rights, but I'm not sure. It has to do with the return of property to families who had it taken away from them when the Communist regime was in eastern Europe. Some countries have undertaken to return properties, where ownership can be established and proven. Some countries have not yet moved in this direction, although what I've been able to explore to this point is that possibly it's being considered.

[*Traduction*]

Je rappelle que la réunion a lieu le 19 avril 1994. C'est inscrit à notre calendrier: réunion du groupe indépendant d'experts en droits de la personne.

Mme Phinney: Madame la présidente, pourriez–vous nous dire quel genre de personnes vous cherchez?

La présidente: Monsieur Stilborn, pouvez–vous nous en donner une idée?

M. Stilborn: On avait prévu deux réunions sur les mécanismes, qui ont eu lieu. Ensuite, nous devions jeter un coup d'oeil général sur les questions à examiner et essayer de trouver des personnes qui pourraient nous brosser un tableau des problèmes de violation des droits de la personne qui se posent au Canada à l'heure actuelle.

Bill Young, qui n'est pas là aujourd'hui, Susan et moi–même avons eu un petit entretien au sujet des participants éventuels. Il y a par exemple Catherine Frazee, qui était à la tête de la Commission ontarienne des droits de la personne et qui travaille actuellement pour la Commission des accidents du travail. C'est le genre de personne qui pourrait nous brosser un tableau général de la situation du point de vue de la Commission des droits de la personne.

Voilà le genre de personnes que nous cherchons, des personnes susceptibles de nous donner une vue d'ensemble de. . .

Mme Phinney: Des droits de la personne au Canada.

M. Stilborn: Précisément.

Mme Phinney: Voulez–vous nécessairement des gens qui connaissent à fond les rouages de la Commission des droits de la personne ou préférez–vous quelqu'un qui a eu une mauvaise expérience avec celle–ci?

M. Stilborn: Il y a deux réunions, en principe: une du groupe d'experts et la deuxième, prévue pour le 12 avril 1994, qui regroupe des organismes de défense des droits de la personne. Il est probable que les personnes qui ont connu des mauvaises expériences se retrouvent dans un ou l'autre de ces organismes. Et par conséquent, il serait préférable de les convoquer à cette dernière réunion.

Mais effectivement, on pourrait avoir des témoins de ce genre dans les deux réunions.

Mme Phinney: Merci.

M. Stilborn: Ce que nous voulons surtout dire, c'est que, s'il y a un thème auquel vous voudriez que l'on accorde la priorité, nous essayerons de trouver les personnes qu'il faut. Nous veillerons à ce que leur témoignage porte là–dessus, ainsi que sur d'autres questions.

M. Reed: Permettez–moi de poser une question à la présidente au sujet de certains problèmes.

Je songe notamment à un problème international qui relève des droits de la personne, je pense, mais je n'en suis pas sûr. Il s'agit de la restitution des biens qui ont été confisqués à certaines familles sous le régime communiste en Europe de l'Est. Certains pays se sont engagés à restituer ces biens, si on peut retrouver les propriétaires et que l'on a des preuves. Certains pays n'ont encore rien fait à ce sujet, mais d'après ce que j'ai pu comprendre, c'est une possibilité à envisager.

[*Text*] [*Translation*]

• 1125

I wasn't even aware of this issue until fairly recently, when a constituent of mine brought up the subject of having their family farm taken over in what is now Slovakia. They have since returned and petitioned the government there about the return of this property, but while it's apparently going on in Hungary and Poland and some other countries, it is not yet going on in Slovakia.

Je n'étais même pas conscient du problème mais, dernièrement, un de mes électeurs m'a dit que l'exploitation agricole familiale avait été confisquée dans ce qui constitue maintenant la Slovaquie. La famille est retournée dans ce pays depuis et elle a demandé au gouvernement de lui restituer la propriété, mais alors que cela se fait apparemment en Hongrie, en Pologne et dans certains autres pays, ce n'est pas encore le cas en Slovaquie.

The Chair: I think Otto Jelinek might be an expert on that. He's getting back some of his in Czechoslovakia.

La présidente: Je crois que M. Otto Jelinek devrait être l'expert en la matière. Il est en train de récupérer certains de ses biens en Tchéchoslovaquie.

Mr. Reed: This is the Slovakia part, not the Czech Republic.

I don't know whether that's considered a human rights issue.

M. Reed: Je parle de la Slovaquie et non de la République Tchèque.

Je me demande si l'on considère cela comme une question liée aux droits de la personne.

Mr. Stilborn: The short and sweet comment would be that this committee and the committee on international affairs have been trying to look for an appropriate division of labour. What has evolved, as I understand it, is that the committee on international affairs will look at foreign policy issues, some of which relate to human rights or out in other countries, and Canada's participation in international institutions or its bilateral policies with those other countries relating to rights issues—

M. Stilborn: Très brièvement, je dirais que le présent comité et le Comité des affaires étrangères ont essayé de se répartir les tâches. Il en résulte que c'est le Comité des affaires étrangères qui se chargera d'examiner les questions de politique étrangère dont certaines portent sur les droits de la personne ainsi que la question de la participation du Canada au sein des institutions internationales où celle des politiques bilatérales qu'il a adoptées avec ces pays en matière de droits de la personne. . .

Mr. Reed: So you're suggesting I should raise this subject on the agenda of the—

M. Reed: Vous me suggérez donc de mettre ce sujet à l'ordre du jour de. . .

Mr. Stilborn: My understanding is—

M. Stilborn: Si je comprends bien. . .

The Chair: I should have commented that I have met with Mr. Gauthier, the chair of the foreign affairs committee, and we discussed our division of power, shall we say. Apparently the foreign affairs minister has stated that international human rights will be under the purview of the foreign affairs committee. There are times when there is overlap, and today was a prime example, when they're talking about the covenants, where Canada is a signatory to something that is affecting the international community.

La présidente: J'aurais dû dire que j'ai rencontré M. Gauthier, qui est président du Comité des affaires étrangères. Nous avons discuté de division du pouvoir, si je peux dire. Apparemment, le ministre des Affaires étrangères a dit que la question des droits de la personne à l'échelle internationale relève de la compétence du Comité des affaires étrangères. Il arrive qu'il y ait un certain chevauchement et nous en avons un bel exemple aujourd'hui avec les conventions dont le Canada est un des pays signataires et qui concernent la communauté internationale.

Having said that, with regard to property rights, international probably would come under that purview, and probably right to the chair. Probably the best way to have a hearing on that is through the chair.

Pour revenir à la question des droits de propriété, je crois qu'elle relève du Comité des affaires étrangères et qu'il conviendrait probablement de s'adresser au président de ce comité. Je crois que c'est le meilleur moyen d'obtenir une audience à ce sujet.

M. Godin: Madame la présidente, des citoyens de ma circonscription, qui ne sont pas des experts, pourraient–ils venir témoigner devant notre Comité? Est–ce possible et comment doit–on procéder?

Mr. Godin: Madam Chairman, could some of my constitutents who are not experts come before this committee? Is it possible and how should we proceed?

The Chair: I would like you to be more specific. If it's something. . .we can't just have. . . How can I explain this?

La présidente: Je voudrais que vous soyez un peu plus précis. Si c'est quelque chose que. . . nous ne pouvons tout de même pas. . . Comment expliquer cela?

M. Godin: À titre individuel.

Mr. Godin: I mean in an individual capacity.

The Chair: Every individual who has an issue will not have the opportunity to appear before the committee. It could probably be handled by you personally as their member of Parliament. If it's something that needs to be addressed as in the total community, then yes, it could come to this committee. Am I making myself clear?

La présidente: Tous les gens qui ont un problème à exposer ne peuvent pas venir témoigner devant le comité. Vous pourriez peut–être vous en occuper personnellement, puisque vous êtes leur député. Si c'est une question qui intéresse l'ensemble de la collectivité, alors elle peut être examinée par notre comité. Est–ce clair?

[*Texte*]

I personally handle all kinds of human rights issues by people who approach me, whether it's immigration or whatever, that I'm able to handle through my offices. If it's something that cannot be addressed through your offices, then it can come to this committee.

An organization or an individual, which is it?

M. Godin: Je leur ai demandé de me préparer un ébauche leur présentation que je pourrais peut–être vous présenter. Par la suite on verrait si cela peut être accepté. Je leur ai demandé de me présenter leur demande par écrit.

The Chair: Yes, and then you can deal with us and we can determine whether it should come to this committee. Is that appropriate for you?

M. Godin: Oui. Très bien, merci.

The Chair: That would be fine.

Anything else? Mr. Landry.

M. Landry (Lotbinière): Ma question est très brève. Le Comité se réunit–il à toutes les semaines, et toujours le mardi à 9h30?

The Chair: Every Tuesday at 9:30 a.m. It's at the call of the chair, but we have predetermined that the committee will meet every Tuesday morning if the House of Commons is sitting.

M. Landry: Parfait.

The Chair: I understand that you are an associate member of this committee. Welcome. This is your first meeting.

M. Landry: Oui, madame la présidente. Merci beaucoup.

The Chair: The meeting is adjourned.

[*Traduction*]

Personnellement, je m'occupe de toutes sortes de problèmes de droits de la personne qui me sont soumis par des gens qui viennent me trouver, des problèmes d'immigration, etc, et c'est mon bureau qui les règle. S'il s'agit de problèmes qui ne peuvent être réglés au niveau des bureaux de circonscription, on peut alors en saisir le comité.

S'agit–il d'une organisation ou d'un particulier?

Mr. Godin: I asked them to prepare a draft of their presentation which I could perhaps submit to you. After that, we would see if it can be accepted. I asked them to give me a written request.

La présidente: D'accord, vous pourrez alors nous montrer cela et nous verrons si c'est une question qui mérite d'être examinée par le comité. Cette réponse vous convient–elle?

Mr. Godin: Yes. Very well, thank you.

La présidente: Parfait.

Y a–t–il autre chose? M. Landry.

Mr. Landry (Lotbinière): My question will be very short. Does the committee meet every week and always on Tuesdays at 9.30 a.m.?

La présidente: Tous les mardis à 9h30. Le comité se réunit sur convocation de la présidence, mais nous avons décidé d'avance que nous nous réunirons tous les mardi matin quand la Chambre des communes siège.

Mr. Landry: Very well.

La présidente: Vous êtes membre associé du comité, si je ne m'abuse. Soyez le bienvenu. C'est votre première séance.

Mr. Landry: Yes, Madam Chairman. Thank you very much.

La présidente: La séance est levée.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid / Port payé
Lettermail / Poste–lettre
K1A 0S9
Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré–Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non–livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré–Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Department of Heritage Canada:

Roger Collet, Assistant Deputy Minister, Citizenship and Canadian Identity;

Élise Lévesque, Acting Director, Human Rights Directorate;

Normand Duern, Senior Officer, International Instruments, Human Rights Directorate;

Françoise Roy, Education and Promotion Officer, Human Rights Directorate.

TÉMOINS

Du ministère du Patrimoine canadien:

Roger Collet, sous–ministre adjoint, Citoyenneté et programme d'identité canadienne;

Élise Lévesque, directrice intérimaire, Droits de la personne;

Normand Duern, agent principal, Instruments internationaux, Droits de la personne;

Françoise Roy, agent d'éducation et promotion, Droits de la personne.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 4

Tuesday, April 12, 1994

Chair: Beryl Gaffney

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 4

Le mardi 12 avril 1994

Présidente: Beryl Gaffney

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Procès–verbaux et témoignages du Comité permanent des

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Pursuant to Standing Order 108(3), consideration of domestic human rights and international rights

CONCERNANT:

Conformément à l'article 108(3) du Règlement, l'étude des droits humains au Canada et des droits internationaux

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the Thirty–fifth Parliament, 1994

Première session de la trente–cinquième législature, 1994

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Beryl Gaffney

Vice–Chairmen: Beth Phinney
Réal Ménard

Members

Maurice Bernier
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Jack Ramsay
Julian Reed
Andrew Telegdi
Bob Wood

Associate Members

Jean Landry
Svend Robinson

(Quorum 6)

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(d), Maurice Bernier replaced Maurice Godin.

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Présidente: Beryl Gaffney

Vice–présidents: Beth Phinney
Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Jack Ramsay
Julian Reed
Andrew Telegdi
Bob Wood

Membres associés

Jean Landry
Svend Robinson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

Conformément à l'article 114(d) du Règlement, Maurice Bernier remplace Maurice Godin.

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, APRIL 12, 1994
(5)

[*Text*]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 10:02 o'clock a.m., this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Beryl Gaffney, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Beryl Gaffney, Ivan Grose, Ian McClelland, Réal Ménard, Julian Reed, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Acting Members present: Martin Cauchon for John Maloney; Shaughnessey Cohen for Beth Phinney; John Williams for Jack Ramsay.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Susan Alter and Jack Stilborn, Research Officers.

Witnesses: From the Canadian Bar Association: Susan Zimmerman, Director, Legislation and Law Reform; Scott Farley, Immediate Past Chair of the Constitutional Human Rights Section. *From the Research Action on Race Relations:* Fo Niemi, Director General. *From "EGALE" (Equality for Gays and Lesbians):* John Fisher, Chair, Human Rights Committee; Cheryl Konanz, Director.

Pursuant to Standing Order 108(3)c), the Committee resumed consideration of domestic human rights (and international rights) and the rights of the disabled (*See Minutes of Proceedings of March 8, 1994, Issue No. 1*).

Scott Farley, Fo Niemi and John Fisher made opening statements and with Susan Zimmerman and Cheryl Konanz answered questions.

At 12:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

PROCÈS–VERBAL

LE MARDI 12 AVRIL 1994
(5)

[*Traduction*]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 10 h 02, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Beryl Gaffney (*présidente*).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Beryl Gaffney, Ivan Grose, Ian McClelland, Réal Ménard, Julian Reed, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Membres suppléants présents: Martin Cauchon pour John Maloney; Shaughnessey Cohen pour Beth Phinney; John Williams pour Jack Ramsay.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Susan Alter et Jack Stilborn, attachés de recherche.

Témoins: De l'Association du Barreau canadien: Susan Zimmerman, directrice, Législation et réforme du droit; Scott Farley, président sortant, Section des droits constitutionnels. *De la Recherche–Action sur les relations raciales:* Fo Niemi, directeur général. *D'«ÉGALE» (Égalité pour les gais et lesbiennes):* John Fisher, président, Comité des droits humains; Cheryl Konanz, directrice.

Conformément à l'article 108(3)c) du Règlement, le Comité reprend l'examen des droits de la personne, au Canada et sur le plan international, et des droits des personnes handicapées (*voir les Procès–verbaux et témoignages du 8 mars 1994, fascicule nº 1*).

Scott Farley, Fo Niemi et John Fisher font des exposés puis, de même que Susan Zimmerman et Cheryl Konanz, répondent aux questions.

À 12 heures, la séance est levée jusqu'à l'appel de la présidente.

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Tuesday, April 12, 1994

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mardi 12 avril 1994

• 1002

The Chair: We now have a quorum. We welcome you to our committee, replacing John Maloney this morning.

Committee, I think we have a very interesting agenda this morning, with three groups that are going to act as a panel. One representative from one of the groups has still not arrived.

There's an item of business I would like to bring up prior to our calling our guests to the table. It's with regard to the possibility of an extra meeting prior to our having Mr. Yalden, the chair of the Human Rights Commission. He's coming back in May to review the estimates of his commission. I want to throw this out to you as a proposal. I thought it would be interesting if we called an extra meeting and invited another group of panellists from human rights organizations. As you know, there's one at the University of Ottawa; there are a number of them. We could have a panel discussion on different aspects of human rights, which would probably give us a lot more fuel for the types of questions that we would want to direct towards Mr. Yalden.

Now, I don't know how you feel about this. I was going to suggest that we could set an extra meeting for Tuesday afternoon, May 3, or Thursday morning, May 5, if you felt it would be a worthwhile exercise to raise these questions with Mr. Yalden.

Mr. McClelland (Edmonton Southwest): Madam Chairman, over the recess I've had the opportunity to be involved in a couple of race relations forums that took place in the country. As members will know, last week was race relations week in Canada.

Many of the human rights issues that we will be talking about in committee really boil down to anti–discrimination, and that boils down to relationships between the races. It also is something of which we as Canadians should be very cognizant as the mix of Canadians changes through immigration.

• 1005

Rather than looking at human rights advocates, it might be worth while for us as a committee to consider putting more emphasis on race relations and how the relationships and anti–discrimination marry with human rights. I really don't know how we could go about doing it, but if we talk about things that are important to our country, I don't think that anything is more important to it and the way we live together than to discuss and to put on the table all of the situations that our country is living through as the make–up of the nation changes. If it's possible to get some conversation going about that, then I would appreciate it.

La présidente: Nous avons maintenant un quorum. Ce matin nous vous souhaitons la bienvenue à notre comité, comme remplaçant de John Maloney.

Chers collègues, je trouve que notre ordre du jour est très intéressant, car nous avons trois groupes qui comparaîtront ensemble devant nous. Un représentant d'un de ces groupes n'est pas encore arrivé.

Avant de demander à nos invités de prendre leur place à la table, je voudrais aborder une question qui concerne nos travaux. Nous avons la possibilité d'organiser une réunion supplémentaire avant d'entendre M. Yalden, le président de la Commission canadienne des droits de la personne. Il va revenir en mai pour l'examen du budget des dépenses de sa commission. J'ai quelque chose à vous proposer: je pense qu'il serait intéressant de convoquer une réunion additionelle et d'inviter d'autres organismes de défense des droits de la personne. Comme vous le savez, il y en a un à l'Université d'Ottawa; en effet, il y en a plusieurs. Nous pourrions avoir une conférence–débat sur divers aspects des droits de la personne, ce qui apporterait beaucoup plus d'eau à notre moulin pour expliquer les questions que nous allons vouloir poser à M. Yalden.

Je ne sais pas quelles sont vos idées là–dessus. J'allais proposer une autre réunion pour le mardi après–midi 3 mai ou le jeudi matin 5 mai, si vous jugez qu'il sera utile de soulever ces questions auprès de M. Yalden.

M. McClelland (Edmonton–Sud–Ouest): Madame la présidente, pendant les semaines de relâche j'ai eu l'occasion de participer à une ou deux tribunes, ici au Canada, sur les relations interraciales. Comme les membres du comité le savent, la semaine dernière était désignée comme Semaine de sensibilisation aux relations interraciales.

Bien des questions reliées aux droits de la personne dont nous débattrons en comité se résument en fait à lutter contre la discrimination, ce qui nous ramène à la question des rapports entre les races. En tant que Canadiens, nous devrions aussi être très sensibles à cette question étant donné que la composition raciale de la population évolue en raison de l'immigration.

Au lieu de s'en remettre à des défenseurs des droits de la personne, il serait peut–être plus utile pour notre comité d'insister davantage sur les relations interraciales ainsi que sur la façon dont ces relations subsistent, la lutte contre l'injustice et les droits de la personne. Je ne sais trop comment nous devons nous y prendre exactement, mais si nous allons débattre des questions d'une grande importance pour notre pays, à mon avis il n'y a rien de plus important que d'examiner toutes les situations que traverse notre pays au fur et à mesure que sa composition raciale évolue. S'il est possible d'amorcer un débat sur cette question, j'en serais très contente.

[*Texte*]

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Depuis le début des travaux, j'ai toujours été extrêmement favorable à ce qu'on rencontre des gens qui peuvent nous donner plus de renseignements sur la question des droits de la personne. Nous ne devons pas non plus être trop éclectiques et nous éclater. Normalement, selon les renseignements dont on dispose, le gouvernement devrait présenter un projet de loi visant à amender la Loi canadienne sur les droits de la personne. Je pense que tout renseignement susceptible de nous éclairer dans les choix que nous devrons faire et dans les analyses que nous devrons poursuivre comme membres du Comité sera le bienvenu.

Bien sûr, je partage les préoccupations s'agissant de la discrimination sur la base de la race ou de n'importe quelle problématique qui peut s'y apparenter, mais je me demande si cela ne passe pas d'abord par de l'information sur les droits de la personne. Je suis même favorable à une séance supplémentaire. On n'aura jamais trop d'information pour bien faire notre travail à ce niveau–là.

The Chair: Are there any other comments on that particular area, or agreements or disagreements regarding an extra meeting?

Again I mention the human rights organization at the University of Ottawa. I suppose the B'nai Brith is another organization. Those are just examples of organizations. What others would there be?

Mr. Jack Stilborn (Committee Researcher): In terms of organizations, hopefully several will be appearing next week as well, so you will have had two groups of organizations.

Then, in addition, if you agree to this extra meeting, it will be possible to bring experts such as a previous head of the Ontario Human Rights Commission, Catherine Frazee, and people of that ilk, who could give you not so much an advocate's view but more an expert's view on human rights commissions and how they work. That in turn would then feed into Mr. Yalden.

The Chair: So I was a little bit off. You're talking more from the human rights commission side of it then, are you?

Mr. Stilborn: Well, yes, that would be one possibility, to have a meeting that would give you background that would be useful specifically in discussing the estimates with Mr. Yalden. Unfortunately, a once–a–week meeting schedule doesn't create a slot for that meeting at the moment. That's why an extra meeting is being proposed.

The Chair: The clerk has just advised me that the April 26 meeting is still open.

Mr. Stilborn: Yes. I've had discussions with a number of these experts, but unfortunately they're not available in April. So it's necessary to create an extra slot in May, if you want to do that.

The Chair: Would you like us to go ahead and make the arrangements?

Mr. McClelland: Yes. Is that a question? Are you calling for a vote?

[*Traduction*]

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Ever since the Committee began its work, I've always been very much in favor of meeting with people who can provide us with more information about human rights. However, we should not be too eclectic and disperse our efforts. According to the information we have, the government should be tabling a bill to amend the Canadian Human Rights Act. I think that all information that could enlighten us with choices we have to make and the investigation we must carry out as members of this Committee, will be welcomed.

Of course, I share the concerns regarding racial discrimination and any other related problems, but I wonder if that issue isn't covered by information on human rights. I am even in favour of an extra meeting because we can never have too much information to do our work properly.

La présidente: Quelqu'un a–t–il d'autres observations à faire sur cette question? Êtes–vous en faveur d'une autre réunion? Contre?

J'aimerais mentionner une fois de plus l'organisme de défense des droits de la personne à l'Université d'Ottawa. Je suppose que l'on pourrait inviter aussi le B'nai Brith. Ces organismes ne sont que des exemples. Y en a–t–il d'autres?

M. Jack Stilborn (recherchiste du comité): J'espère que plusieurs autres organismes comparaîtront la semaine prochaine aussi, et comme ça, vous aurez entendu deux groupes d'organismes.

En outre, si vous êtes en faveur de cette réunion supplémentaire, on pourra faire venir des spécialistes comme l'ancienne présidente de la Commission ontarienne des droits de la personne, M^me^ Catherine Frazee, ou des gens comme elle, qui pourraient vous présenter le point de vue d'un spécialiste des commissions des droits de la personne et leurs opérations, plutôt que l'opinion d'un défenseur des droits de la personne. De cette façon, ce témoignage pourrait préparer le terrain à celui de M. Yalden.

La présidente: Alors, j'avais tort un tout petit peu. Vous parlez plutôt de considération se rapportant à la commission des droits de la personne, n'est–ce pas?

M. Stilborn: Eh bien, oui, ce serait une possibilité. On pourrait organiser une réunion pour obtenir des informations de base qui seraient utiles en particulier pour la discussion du budget des dépenses avec M. Yalden. Malheureusement, notre calendrier, qui comporte une réunion par semaine, n'offre pas de possibilité pour une réunion en ce moment. Voilà pourquoi on propose d'organiser une autre réunion.

La présidente: Le greffier vient de me dire qu'il n'a rien prévu pour la réunion du 26 avril.

M. Stilborn: Oui. J'ai consulté quelques–uns de ces spécialistes, mais malheureusement, ils ne sont pas libres pour comparaître en avril. Donc, il faut prévoir une autre réunion en mai, si vous le voulez.

La présidente: Voulez–vous que nous organisions cette réunion?

M. McClelland: Oui. Est–ce une question? Demandez–vous qu'on se prononce?

[*Text*]

The Chair: Well, I think there should be some kind of a general agreement around the table. We have two dates from Mr. Stilborn that we're recommending to you. He has made general inquiries, and the two dates are Tuesday afternoon, May 3, or Thursday morning, May 5, to invite these people in. Do you know your preference?

Mr. McClelland: Thursday morning.

The Chair: Thursday morning, May 5.

Some hon. members: Agreed.

The Chair: Before we call the people to the table, is there any other item to discuss?

Mr. Telegdi (Waterloo): As we're talking about meeting dates, do you have any time when we're going to be talking about the rights of the disabled?

The Chair: Yes, we do.

Do you want to speak to that, Jack?

Mr. Stilborn: Yes. A schedule was adopted at an earlier point by the committee, and the basic idea was to try to have a human rights phase when briefings and discussions with Mr. Yalden and so on would occur. Then there would be a disabled issues phase when you'd have one briefing by organizations and another by the relevant department. Probably because of the way the schedule is evolving, the sequence of those may have to change, but there will be meetings on disability issues.

[*Translation*]

La présidente: Eh bien, je pense qu'il faut un certain consensus autour de la table. Nous vous recommandons deux dates que M. Stilborn a proposée. Il s'est renseigné auprès de ces gens pour inviter à comparaître et on a le choix entre le mardi après–midi 3 mai ou jeudi matin le 5 mai. Quel jour préférez–vous?

M. McClelland: Jeudi matin.

La présidente: Le 5 mai, jeudi matin.

Des voix: D'accord.

La présidente: Avant que je demande aux témoins de venir prendre leur place à la table, doit–on discuter d'un autre sujet?

M. Telegdi (Waterloo): Étant donné que nous parlons des dates possibles pour nos réunions, savez–vous quand nous allons parler des droits des gens handicapés?

La présidente: Oui, nous le savons.

Voulez–vous aborder cette question, Jack?

M. Stilborn: Oui. Le comité a déjà approuvé un calendrier, et il a décidé, essentiellement, de consacrer une certaine période aux droits de la personne pendant laquelle on pourrait organiser des séances d'information et des discussions avec M. Yalden. Ensuite, nous consacrerions une période aux questions concernant les personnes handicapées, avec une séance d'information donnée par les organismes intéressés et une autre donnée par le ministère en question. Il faudra peut–être changer l'ordre de ces séances, étant que le calendrier évolue mais il y aura des réunions sur les questions concernant les personnes handicapées.

• 1010

The Chair: We're trying to deal with all of the human rights issues first. Then we're going to deal with the disabled groups at the end so that we can get a clear view on the human rights first and the disability second.

Any other issues to be brought up?

M. Ménard: Parmi les questions qui ont préoccupé le Comité, il y a, bien sûr, celle de la reconnaissance des conjoints de même sexe. Vous savez que c'est une question qui est importante pour moi.

Avant qu'on procède à l'étude de la loi, serait–il possible de demander aux gens du service de recherche de nous donner une idée, au cas où le législateur reconnaîtrait les conjoints de même sexe, du nombre de lois que cela impliquerait? On sait que cela aurait des incidences au niveau de la fiscalité et de la Loi de l'impôt sur le revenu. J'aimerais qu'on puisse avoir d'ici quelques jours ou quelques semaines, avant qu'on poursuive les travaux, une idée du nombre de lois qui seront touchées par une modification éventuelle à la Loi canadienne sur les droits de la personne, cela avec documents à l'appui.

The Chair: Thank you. Can that be done, Mr. Stilborn?

Mr. Stilborn: Yes, we'll do our best with that.

The Chair: Thank you very much.

Having said that and as there doesn't appear to be any other business, we have a very interesting panel here this morning and I would like to invite them to the table.

La présidente: Nous essayons de traiter de toutes les questions reliées aux droits de la personne en premier. Ensuite, nous nous occuperons des groupes représentant les personnes handicapées à la fin pour avoir une idée claire des droits de la personne en premier et de la condition des personnes handicapées en deuxième lieu.

Avez–vous d'autres questions à signaler?

Mr. Ménard: The issue of recognizing same sex couples is certainly among the committee's various concerns. You do know that this issue is important for me.

Before we begin studying the act, could we ask the researchers to give us an idea of how many laws would be affected if legislators were to recognize same sex couples? We know that there would be an impact on taxes and the income tax act. Within a few days or weeks, before we get on with our work, I would like to have an idea of how many laws will be affected by any eventual amendments to the Canadian Human Rights Act, along with supporting documentation.

La présidente: Merci de votre intervention. M. Stilborn, pourriez–vous préparer une telle liste?

M. Stilborn: Oui, nous ferons de notre mieux.

La présidente: Merci beaucoup.

Ceci étant dit, et étant donné qu'il n'y a pas d'autre question à l'ordre du jour, c'est le moment de demander à nos témoins très intéressants de venir s'installer à la table.

[*Texte*]

We have representation from three groups: the Canadian Bar Association, the Centre for Research–Action on Racial Relations, and EGALE, which is Equality for Gays and Lesbians.

I think each group has been advised that we would like a ten–minute presentation. Then we will get into questions from the committee to the panel. If each organization wishes to respond to each question, obviously you're going to have to limit your answers and make them brief. I would hope the questioners would keep their questions brief too.

So having said that, I'll ask you to please introduce yourselves.

Ms Susan Zimmerman (Director, Legislation and Law Reform, Canadian Bar Association): Good morning. We're very pleased to have been given the opportunity to address the committee this morning.

Je suis accompagnée de M. Scott Farley, qui est en pratique privée à Toronto. Il est l'ancien président de notre section nationale sur les droits constitutionnels et les libertés civiles. M. Farley va vous faire une courte présentation et pourra répondre à vos questions par la suite.

Thank you.

Mr. Scott Farley (Immediate Past Chair of the Constitutional Human Rights Section, Canadian Bar Association): The Canadian Bar Association would like to make three basic points relative to the mandate of this standing committee. I refer in particular to the issue of reviewing and reporting on the Canadian Human Rights Commission, which has just been referred to this committee.

First of all, in respect of any overview of the current status of the commission and the Canadian Human Rights Act under which it functions, a concern of the CBA is that the process take into consideration Canada's international human rights obligations and the reporting on compliance with those obligations that is submitted to the various international bodies. I'm referring in particular to Canada's international legal obligations under the human rights covenants; the Covenant on Civil and Political Rights and the optional protocol thereto that exposes Canada to human rights complaints at the international level; the Covenant on Economic, Social and Cultural Rights; the Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination; and there are other international instruments as well.

• 1015

The Canadian government routinely reports to the appropriate international body on the status of implementation of those international legal instruments in Canada. It's our view that this process, and the relationship of Canada to its international obligations, haven't been given sufficient priority in view of domestic human rights enforcement mechanisms.

[*Traduction*]

Des représentants de trois groupes comparaissent devant nous ce matin: l'Asssociation du Barreau canadien, le Centre pour la Recherche–Action sur les relations raciales, et EGALE, l'Association pour l'égalité pour les gais et lesbiennes.

Je crois comprendre que l'on dit à chaque groupe que nous voudrions entendre un exposé de dix minutes. Ensuite, le comité posera des questions à nos invités. Si chaque organisme désire répondre à chaque question, il est évident que vous aurez à limiter vos réponses et être brefs. J'espère que les députés poseront des questions succinctes eux aussi.

Ceci étant, je vous demande de vous présenter.

Mme Susan Zimmerman (directrice, Réforme juridique et législation, Association du Barreau canadien): Bonjour. Nous sommes très contents d'avoir cette occasion de nous adresser au comité ce matin.

With me is Mr. Scott Farley, who is in private practice in Toronto. He is the Immediate Past Chair of our Constitutional Human Rights Section. He will give you a brief presentation, and then he will be available to answer your questions.

Merci.

M. Scott Farley (président sortant, Section des droits constitutionnels de la personne, Association du Barreau canadien): L'Association du Barreau canadien voudrait faire valoir trois points de base au sujet du mandat de ce comité permanent. Je parle en particulier de l'examen ainsi que du rapport concernant la Commission canadienne des droits de la personne, qui vient d'être renvoyé à votre comité.

Tout d'abord, pour ce qui est de l'aperçu de la condition actuelle de la Commission et de la Loi canadienne des droits de la personne, dont elle relève en vertu de laquelle la Commission fonctionne, notre Association estime que le processus devrait tenir compte des obligations internationales du Canada au chapitre des droits de la personne et des rapports sur la façon dont il s'acquitte de ces obligations qui sont soumis à divers organismes internationaux. Je songe en particulier aux obligations qu'a le Canada aux termes de pactes internationaux sur les droits de la personne; le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le protocole connexe facultatif qui rend le Canada susceptible de plaintes relatives aux droits de la personne et cela au niveau international; le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale; et il existe encore d'autres instruments internationaux.

Le gouvernement du Canada fait régulièrement rapport à l'organisme international concerné de l'application au Canada de ces instruments juridiques internationaux. Nous sommes d'avis que ce processus, de même que l'attitude du Canada face à ses obligations internationales n'ont pas été suffisamment pris en compte par les différents mécanismes nationaux qui veillent au respect des droits de la personne.

[*Text*]

One thing this committee might usefully undertake is to monitor the reporting done on Canada's behalf to these international agencies, such as the UN Human Rights Committee under the Covenant on Civil and Political Rights. One way of doing that would simply be to obtain the reports submitted by the Canadian government. These are filed, as I understand it, for the most part on an annual basis.

That information could usefully inform this committee of what changes may be necessary or desirable with respect to the administration of the contents and the administration of the Canadian Human Rights Act. That's the first point.

The second point concerns the very individual and heartfelt concerns that underline various interest groups with respect to some human rights questions that affect them over others. There's a lot of pressure on a committee such as this, and on the government in general, to undertake a piecemeal review of amendments to the particular substance of sections, and so forth, of the Canadian Human Rights Act.

It is the CBA's view that the committee should perhaps think about standing back to review the whole mechanism for the promotion and enforcement of human rights in Canada through the Canadian Human Rights Commission. This would avoid undertaking piecemeal changes without a full appreciation as to what the consequences of that might be. An overview approach to this, as opposed to a piecemeal approach, would include the threshold question of how well our complaints–driven system is doing as administered under the Canadian Human Rights Act.

As a private practitioner who is involved in representing clients in Canadian human rights complaints, it's clear at both the federal and provincial level that we're looking at backlogs of one or two years, or maybe longer, before complaints are even reached. I realize that provincial human rights commissions are beyond this committee's mandate.

The merits of that kind of system for dealing with the promotion and enforcement of human rights in Canada deserves serious scrutiny.

A third point is the whole issue of access to the system. To what extent, for example, is cost a barrier to pursuing valid human rights claims on their merits? Is the position an individual is in economically or otherwise a primary determinant of his prospects of success or failure in accessing the system and obtaining redress? Is he going to be worn down by the system that's in place and simply give up? Or worse yet, is the way the system works a deterrent even to applying in the first place?

[*Translation*]

Entre autres choses, il serait utile que le comité surveille les rapports présentés à ces organismes internationaux au nom du Canada, comme le Comité des Nations Unies sur les droits de la personne, aux termes du Pacte sur les droits civils et politiques. Pour se faire, il suffirait simplement d'obtenir les rapports soumis par le gouvernement canadien. Si je comprends bien, il s'agit dans la plupart des cas de rapports annuels.

Cette information pourrait être utile pour renseigner le comité sur les changements qui peuvent s'imposer ou être souhaitables relativement à l'administration des pactes et de la Loi canadienne sur les droits de la personne. C'est un premier point.

Le deuxième a trait aux préoccupations personnelles et sincères qui soutiennent l'action de divers groupes d'intérêt à propos de certaines questions des droits de la personne qui les touchent particulièrement. Un comité comme le vôtre, et le gouvernement dans son ensemble, est prié de toutes parts d'entreprendre un examen ponctuel d'amendements au contenu de certains articles, de certaines dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

L'Association du Barreau canadien est d'avis que le comité devra peut–être songer plutôt à revoir tout le mécanisme de promotion et d'observation des droits de la personne au Canada par l'intermédiaire de la Commission canadienne des droits de la personne. On éviterait ainsi d'apporter des changements fragmentaires sans bien saisir toutes les conséquences que cela pourrait avoir. Une approche globale de la question, plutôt qu'une approche parcellaire, poserait en tout premier lieu la question de savoir si notre système d'examen des plaintes déposées, fonctionne bien de la façon dont il est administré en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Dans la pratique privée, je représente des clients qui ont déposé au Canada des plaintes relativement au respect des droits de la personne, et tant au niveau fédéral que dans les provinces on constate qu'il faut un an ou deux et parfois plus avant qu'une plainte soit même entendue. Je sais bien que les commissions provinciales des droits de la personne échappent au mandat du présent comité.

Il y a vraiment lieu de se demander si un système de ce genre est bien placé pour s'occuper de la promotion et de l'observation des droits de la personne au Canada.

Mon troisième point a trait à la question de l'accès au système. Dans quelle mesure, par exemple, le coût empêche–t–il quelqu'un de déposer en matière de droits de la personne une plainte qui semble tout à fait justifiée. Est–ce que la situation économique ou autre dans laquelle on se trouve détermine au premier chef ses possibilités d'accès au système et ses chances d'obtenir réparation? Va–t–on être broyé par le système en place ou va–t–il simplement renoncer? Ou pire encore, est–ce que la façon dont le système fonctionne dissuade même qui que ce soit d'y faire appel?

• 1020

Now, this issue relates to some extent to other issues that may or may not be before this committee, and I'll only refer to one example. The court challenges program, which was in place for a number of years facilitating human rights challenges to the courts, was phased out. There's now consideration by the current government to bringing it back.

Cette question se rattache dans une certaine mesure à d'autres dont le comité est peut–être saisi, et je vais en donner un exemple. Le programme de contestation judiciaire, qui a existé pendant de nombreuses années facilitait les contestations judiciaires en matière de droits de la personne, et il a été progressivement éliminé. Le gouvernement envisage maintenant de le remettre en place.

[*Texte*]

The CBA, I believe, has a proposal. Ms Zimmerman may be able to answer any direct questions with respect to that, the CBA's ideas for administering the program. I think access to the system and costs are clearly issues that need to be looked at, as well as the substance of the protections that are going to be granted. The grandest language is illusory if it doesn't reach those who are affected.

That concludes our submissions, except to say that the CBA is certainly very willing to assist the committee in its endeavours with respect to coming up with appropriate recommendations to Parliament, pursuant to its mandate, under any of the heads of concern that we have outlined or otherwise, to the extent that you wish to access us.

I appreciate the opportunity to address the committee. That concludes my remarks.

The Chair: Thank you very much, Mr. Farley.

The second group, or the group in the middle, is next.

Mr. McClelland: Madam Chairman, may I suggest that if we have questions or things, we put a time limit on them. We would be able to respond to the presentation while it's still fresh and then move on. Of course, we would have to have a strict time limit so that we don't end up with the last group without any time, but—

The Chair: I think it could be dangerous. I don't know how the other committee members feel about it.

Mr. Ménard: No.

Mr. McClelland: Okay. Then, we'll go—

The Chair: Yes. I'm a bit bothered by that approach. I would rather run through the presentations. I hope we've all taken some notes so that we can ask the questions we wish to ask.

The group in the middle, are you from the Centre for Research–Action on Race Relations? Mr. Niemi, perhaps you could introduce your colleague.

M. Fo Niemi (directeur général, Recherche–action sur les relations raciales): Bonjour, madame la présidente et messieurs les députés.

En premier lieu, j'aimerais vous remercier de nous avoir invités à participer à la séance de ce matin. Je vais axer la présentation et les échanges de ce matin sur la question des droits de la personne en ce qui a trait aux relations interculturelles et raciales, surtout en rapport avec le phénomène de la diversité croissante de notre société.

Quand on parle des relations raciales, que ce soit au Canada ou à Montréal où est basé notre organisme, il faut situer le débat dans le contexte d'une plus grande diversification de notre tissu sociodémographique. Depuis 25 ans, nous avons au Canada un phénomène d'immigration de pays non européens.

Avec le climat d'insécurité économique actuel vient aussi l'insécurité culturelle, entre autres à cause du phénomène de la mondialisation des marchés et de la restructuration de nos institutions en fonction de cette mondialisation. Par conséquent, on assiste de plus en plus à un éclatement ou à une remise en question des valeurs traditionnelles canadiennes.

[*Traduction*]

L'Association du Barreau canadien, je crois, a une proposition à cet égard. M^me^ Zimmerman pourra peut-être répondre aux questions qu'on voudra lui poser à ce sujet, soit ce qu'envisage l'Association du Barreau canadien relativement à l'administration du programme. Je pense que l'accès au système et les frais qui en découlent doivent certainement être examinés, de même que la nature des garanties qui seront accordées. Les belles paroles ne servent à rien si elles n'atteignent pas ceux qui sont touchés.

Pour conclure j'ajouterai simplement que l'ABC est tout à fait disposée à soutenir le comité dans ses travaux préparatoires à la présentation de recommandations appropriées au Parlement, conformément à son mandat, en ce qui concerne les sujets de préoccupation que nous avons soulevés ou d'autres encore, dans la mesure où le comité voudra bien communiquer avec nous.

Je remercie le comité de nous avoir invités à comparaître. Je conclus ainsi mes observations.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Farley.

Le deuxième groupe, ou le groupe du milieu, a la parole.

M. McClelland: Madame la présidente, j'aimerais suggérer que si nous voulons poser des questions ou soulever certains points, on limite le temps de parole. Nous pourrions ainsi discuter de l'exposé alors qu'il est encore présent à notre esprit puis poursuivre. Bien sûr, il faudrait limiter strictement le débat afin qu'on ne manque pas de temps pour entendre le dernier groupe, mais. . .

La présidente: Je pense que c'est assez risqué. Je ne sais pas ce qu'en pense les autres membres du comité.

M. Ménard: Non.

M. McClelland: Très bien, alors nous allons. . .

La présidente: Oui. Cette façon de faire ne me satisfait pas entièrement. Je préférerais que nous entendions d'abord les exposés. Je suppose que nous avons tous pris des notes afin de pouvoir poser les questions qui nous intéressent.

J'aimerais savoir si les témoins au milieu sont les représentants de Recherche–Action sur les relations raciales? M. Niemi, veuillez s'il vous plaît présenter vos collègues.

Mr. Fo Niemi (General Director, Research–action on Race Relations): Good morning, Madam Chairman and members of the Committee.

First, I would like to thank you for inviting us to appear before you this morning. My presentation and the exchanges of this morning will focus on human rights and the intercultural and interacial relations, given the growing diversity of our society.

When we talk about racial relations, whether it be in Canada or in Montreal where our organisation is based, the debate must take place against the backdrop of a greater diversification of our social and demographic fabric. In the last 25 years, Canada had been witness to an immigration from non–European countries.

In the current climate of economic insecurity a feeling of cultural insecurity prevails, mainly as a result of economic globaliation and the attendant restructuration of our institutions. this leads to a growing dispersal or questioning of the Canadian traditional values.

[*Text*]

Tous ces phénomènes mènent à des tensions et à des conflits et de plus en plus à ce qu'on appelle le racisme. Je sais qu'il y a beaucoup de définitions différentes de ce phénomène du racisme, mais il est important pour nous de préciser ce matin quelques questions que ce Comité devrait peut–être examiner en profondeur.

En ce qui a trait au pluralisme culturel et racial, il y a un phénomène qui devient assez préoccupant dans l'ensemble du pays, mais peut–être moins à Montréal. C'est le phénomène de la violence à caractère racial.

• 1025

We're talking here about hate, bias–motivated crime, criminal acts motivated by race, colour, religion, or ethnic or national origin of individuals.

Le phénomène du crime haineux est un phénomène qui, je crois, suscite l'attention nationale du Parlement et exigera peut–être l'adoption éventuelle d'une loi fédérale permettant la documentation, la classification et le traitement de ce phénomène du crime haineux. Il faut que nous ayons au pays un système uniforme, entre autres pour permettre aux services de police de mieux documenter et aborder ce problème. Je dois préciser que le crime haineux est motivé entre autres par la race, la couleur et la religion, mais je sais qu'il y a d'autres motifs qui pourraient entrer dans cette définition, notamment le motif de l'orientation sexuelle et du handicap.

Il y a un autre phénomène qui caractérise de plus en plus l'état des relations raciales à Montréal et dans d'autres villes. C'est toute la question de l'équité en matière d'emploi.

The issue of employment equity is a human rights issue, but it's also a human resource development and management issue. Our organization participated in the review of the Employment Equity Act in 1992, but unfortunately we're still waiting for the follow–up that Parliament should give to the report of the Redway committee at the time, because there are urgent needs for change to the Employment Equity Act.

Some of the issues I hope this committee will be looking at are, among others, the role or the distinction between the functions and the responsibilities of the Canadian Human Rights Commission in monitoring the act and those of what is now the Ministry of Human Resources Development in enforcing the act.

Another employment equity issue that is of grave concern and that is taking place within this whole context of changing the way our workplace is defined is the relation or the adverse relationship between rules of seniority and their impact on employment equity target groups, because in massive lay–offs and corporate downsizing, often members of target groups—women, visible minorities, the disabled—are the first to be let go, thereby compromising the spirit of employment equity.

Of course the issue of employment equity touches parliamentary institutions, and I believe the Redway committee talked about the need to make the act applicable to all parliamentary institutions, including Parliament.

[*Translation*]

All this creates tensions and conflicts and lead more and more to what we call racism. I know there are many different definitions of racism, but it is important for us to specify this morning some issues that the Committee might be well advised to review in depth.

As for the cultural and racial pluralism, there is a rather disturbing occurrence in the whole country, although perhaps to a lesser degree in Montreal. I am referring to racial violence.

Il est ici question de crimes haineux, de crimes motivés par des préjugés, d'actes criminels motivés par la race, la couleur, la religion ou l'origine ethnique ou nationale.

Hate crimes, I think, call for the attention of Parliament and federal legislation might be necessary to allow for information gathering, classification and management of hate crime. We must have in this country a uniform system, in particular to allow police forces to get better information and to tackle that problem. I must emphasize that hate crimes are motivated among other things by race, colour and religion, but I know that sexual orientation and handicap for instance could also be included in that definition.

The status of race relations in Montreal and in other cities is more and more determined by another factor. I am referring to the issue of employment equity.

La question de l'équité en matière d'emploi relève des droits de la personne, mais c'est aussi une question de gestion et de perfectionnement des ressources humaines. Notre organisation a participé à l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1992, mais malheureusement nous attendons toujours le suivi que le Parlement devrait donner au rapport que le comité Redway a alors présenté, car il est urgent d'apporter des modifications à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Parmi les questions que je souhaite voir le comité aborder, mentionnons le rôle ou plutôt la distinction entre les fonctions et les responsabilités que la Commission canadienne des droits de la personne dans la surveillance de l'application de la loi et les fonctions et les responsabilités qu'a à ce même titre le nouveau ministère du Perfectionnement des ressources humaines.

Une autre question d'équité en matière d'emploi nous semble très préoccupante et elle se pose dans le contexte du changement de la définition qu'on donne au marché du travail, je parle des règles d'ancienneté et de l'incidence qu'elles ont sur les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, étant donné que quand il y a des congédiements massifs et que des entreprises réduisent leurs effectifs, ce sont souvent des membres de groupes–cibles—les femmes, les membres de minorités visibles, les personnes handicapées—qui sont les premières à partir, ce qui vient ternir le concept d'équité en matière d'emploi.

Bien sûr la question de l'équité en matière d'emploi concerne les institutions parlementaires, et je crois que le comité Redway avait parlé de la nécessité de faire en sorte que la loi s'applique à toutes les institutions parlementaires, y compris le Parlement.

[*Texte*]

The last point we would have to say, since we work a lot in partnership with employers in Montreal, is that equity, even though it is a human rights issue, is also a human resource development issue. Therefore it's crucial that in the review and the revamping of our various employment and social program we should keep equity in mind as a cornerstone of our new employment policy for the next century.

Another aspect of race relations that is of special concern to our organization, and to many groups in Montreal in light of a recent decision on a police officer accused of shooting a black man to death, is the issue of the adaptation and the responsiveness of our judicial system—mostly by our judiciary to cultural and racial diversity. We have said in many instances that our justice system, if we leave aside the police services, is way behind the time in adapting to and reflecting the cultural and racial diversity of this country, with underrepresentation in terms of the kinds of judges and crown prosecutors we see in the courts. There are very few, particularly in Quebec, judges and crown prosecutors from among other groups, from racial minorities in particular. We are perhaps one of the few provinces that still don't have, up to this day, a racial minority judge, except for one aboriginal judge at the superior court level, which is under federal jurisdiction.

Recently, in the case of the shooting of the police officer. . .the selection of the jury is also a major human rights issue, a major legal issue that has to be looked at, because it raises constitutional issues as to whether jury selection should take into account the cultural and racial diversity of the judicial district in which the trial is taking place. Also, it raises the question as to whether, in the pre–jury selection process, potential jurors should be screened for their racial bias. I believe some recent decisions from the Ontario courts have shed some light on this matter, even though there's still no consensus, especially on the part of the Ontario government, as to how jury selection should be reformed in order to meet the challenges of diversity.

[*Traduction*]

Le dernier point que nous aimerions aborder, parce que nous travaillons beaucoup en collaboration avec des employeurs à Montréal, c'est que l'équité, même si elle a trait aux droits de la personne concerne aussi le perfectionnement des ressources humaines. Par conséquent, il est essentiel qu'en examinant et en adaptant nos différents programmes sociaux et d'emploi, nous ayons toujours présent à l'esprit le fait que l'équité est la pierre angulaire de la politique d'emploi que nous donnerons pour le prochain siècle.

Il est un autre aspect des relations sociales qui préoccupe particulièrement notre organisation, de même que de nombreux groupes à Montréal, compte tenu d'une décision rendue récemment dans le procès d'un agent de police accusé d'avoir tué à bout portant un noir, soit l'adaptation de notre système judiciaire et sa capacité de s'adapter—on songe spécialement à l'attitude de la magistrature face à la diversité culturelle et raciale. Nous avons dit à maintes reprises que notre système judiciaire, mis à part les services de police, a un grand retard à rattraper s'il veut s'adapter pour tenir compte de la diversité culturelle et raciale de notre pays et la refléter. Les minorités sont sous–représentées parmi les juges et les procureurs de la Couronne. Il y a très peu, surtout au Québec, de juges et de procureurs de la Couronne qui viennent d'autres groupes, notamment de minorités raciales. Nous sommes peut–être l'une des rares provinces à n'avoir toujours pas de juge faisant partie d'une minorité raciale, mis à part un juge autochtone qui siège à la Cour supérieure, qui relève du fédéral.

Récemment, dans cette affaire du policier accusé d'avoir abattu. . . la sélection du jury pose également une grave question des droits de la personne, une importante question juridique qui doit être examinée, parce qu'elle soulève des questions constitutionnelles, notamment celle de savoir si la sélection d'un jury doit tenir compte de la diversité culturelle et raciale du district judiciaire où le procès doit avoir lieu. Il faut aussi se demander si, préalablement à la sélection du jury, les jurés protentiels ne devraient pas être évalués en fonction de leurs préjugés raciaux. Je crois que certaines décisions rendues par des tribunaux de l'Ontario ont fait la lumière sur cette question, bien qu'il n'y ait toujours pas de consensus, surtout de la part du gouvernement de l'Ontario, quant à la façon de modifier la sélection du jury pour affronter les défis que pose la diversité.

• 1030

The question of access to justice has been raised by the Canadian Bar Association. We believe the court challenges program should be looked at in order to allow greater access for disadvantaged groups to the justice system, because it's a question of economic cost. Also, part of the Canadian Human Rights Act does restrict access of the commission only to those individuals "lawfully present" in Canada. I believe sections 40.5(a) and 40.6 of the act should be reviewed because they may not meet the constitutionality tests of the charter.

Les représentants de l'Association du Barreau canadien ont parlé de l'accès à la justice et nous croyons que le programme de contestation judiciaire devrait être examiné de manière à offrir aux groupes défavorisés un meilleur accès au système judiciaire, parce que c'est une question d'ordre économique. En outre, une partie de la Loi canadienne sur les droits de la personne limite bel et bien un accès à la commission à ceux qui se trouvent «également présents» au Canada. Je crois que les dispositions 40.5(a) et 40.6 de la loi devraient être examinées parce qu'elles ne satisfont pas aux critères de constitutionnalité de la Charte.

En dernier lieu, j'aimerais attirer votre attention sur quelques questions auxquelles on travaille à Montréal.

Il y a le phénomène des personnes sans statut, des revendicateurs du statut de réfugié qui ont été refusés par la Commission du statut du réfugié. Ces personnes sont sans statut juridique et, par conséquent, n'ont pas accès aux mesures

Finally, I would like to draw your attention to some issues on which we are working in Montreal.

There is this phenomenon of the persons without any legal status, of refugee status claimants who have been turned down by the Refugee Status Commission. Those people have no legal status and therefore have access to social benefits such as social

[*Text*]

sociales telles que l'aide sociale et juridique, cela parce qu'elles ne sont pas au Canada légalement. C'est une question de principe et de droits, mais c'est aussi une question d'accessibillité et de coûts. Est–ce que ce genre de situation représente pour nous un cas de discrimination en vertu de la Charte, parce que les personnes impliquées n'ont pas de statut? C'est peut–être le cas si on se fie aux articles 7 et 15 de la Charte canadienne des droits de la personne.

Il faut tenir compte du fait que l'on parle ici, non seulement de quelques milliers de personnes, mais de quelque 20 000 personnes qui se trouvent dans cette situation actuellement au Canada. Le processus que M. Marchi a amorcé récemment devrait peut–être faire en sorte qu'on se penche sur ce problème.

Je souhaite que nous ayons tous et toutes l'occasion de revenir plus tard sur les questions relatives aux réformes à la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui doivent être une priorité de ce Comité et de ce Parlement.

Merci.

The Chair: Thank you very much, Mr. Niemi.

The next presentation is from three members of EGALE, which is Equality for Gays and Lesbians Everywhere. I understand Mr. John Fisher, the chair of its human rights committee, is here. Maybe you could introduce yourself and your colleagues, please.

Mr. John Fisher (Chair, Human Rights Committee, Equality for Gays and Lesbians Everywhere): Thank you, Madam Chair. I am the president of EGALE and I'm joined today by Cheryl Konanz and Carmen Paquette.

There are four key issues that I wish to draw to your attention today. The first is the question of amendments to the Canadian Human Rights Act. The second is the issue of relationship recognition for lesbians, gays and bisexuals. The third is the question of hate crime. And the fourth is the reinstatement of the court challenges program.

In relation to the Canadian Human Rights Act, it is now nine years since the *Equality for All* report recommended the addition of sexual orientation to that act. It is eight years since the government responded by pledging to take what other measures are necessary to add sexual orientation to the Canadian Human Rights Act, eight years to add two words to that act in order to protect the human rights of lesbians, gays and bisexuals in Canada. The time for amendments, in our submission, is long overdue.

The courts have now overtaken the parliamentary process, and many of you will be aware that the Haig decision before the Ontario Court of Appeal in 1992 held that the Canadian Human Rights Act was unconstitutional for failing to include protections against discrimination for lesbians, gay men and bisexuals.

[*Translation*]

welfare and legal aid, because they are not lawfully in Canada. It is a matter of principle and rights, but it is also a matter of availability and costs. Does this type of situation constitute a case of discrimination by virtue of the Charter, because the people involved have no legal status? It may be the case if we rely on sections 7 and 15 of the Canadian Charter of Human Rights.

One has to take into account that we are not talking here of only a few thousand people but of 20,000 who presently find themselves in this situation in Canada. The process that Mr. Marchi recently launched might bring about a review of that problem.

I am hopeful that we shall all have the opportunity later to deal with issues concerning amendments to the Canadian Human Rights Act, which should be a priority for this Committee and this Parliament.

Thank you.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Niemi.

Nos prochains témoins sont les trois membres d'EGALE, Égalité pour les gais et les lesbiennes. Je crois savoir que M. John Fisher, le président de son comité des droits de la personne, est présent. Veuillez s'il vous plaît vous présenter et présenter vos collègues.

M. John Fisher (président, Comité des droits de la personne, Égalité pour les gais et les lesbiennes): Merci, madame la présidente. Je suis le président d'EGALE et Cheryl Konanz et Carmen Paquette m'accompagnent.

Aujourd'hui, j'aimerais attirer votre attention sur quatre grandes questions. D'abord celle de l'amendement de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Deuxièmement, je parlerai de la reconnaissance des relations dans le cas des lesbiennes, des gais et les bisexuels. La troisième question, est celle des crimes haineux. Quatrièmement, il sera question du rétablissement du programme de contestation judiciaire.

Pour ce qui est de la Loi canadienne sur les droits de la personne, voilà maintenant neuf ans que dans le rapport intitulé *Égalité pour tous* on recommandait d'ajouter l'orientation sexuelle aux motifs de discrimination illicite énoncés dans cette loi. Voilà huit ans que le gouvernement a répondu en s'engageant à prendre toute mesure nécessaire pour ajouter l'orientation sexuelle à la Loi canadienne sur les droits de la personne, huit ans pour ajouter deux mots à cette loi pour protéger les lesbiennes, les gais et les bisexuels au Canada. À notre avis, il est plus que temps d'apporter ces modifications.

Les tribunaux ont maintenant devancé le consensus parlementaire. Nombre d'entre vous devez en effet savoir que l'arrêt Haig rendu par la Cour d'appel de l'Ontario en 1992 a établi que la Loi canadienne sur les droits de la personne était inconstitutionnelle parce qu'elle n'incluait pas de garanties contre la discrimination à l'endroit des lesbiennes, des homosexuels et des bisexuels.

[*Texte*]

The Attorney General of Canada decided not to appeal that decision to the Supreme Court of Canada, thereby reflecting the government commitment to include that protection in the Human Rights Act, but the act itself remains unamended. As a result, the "every other ground of discrimination" can be found by turning to section 3 of the Canadian Human Rights Act.

[*Traduction*]

Le Procureur général du Canada a décidé de ne pas en appeler de cette décision devant la Cour suprême du Canada, ce qui reflète l'engagement du gouvernement d'inclure cette garantie dans la Loi sur les droits de la personne, bien que cette loi demeure inchangée. Par conséquent, pour savoir quels sont «les autres motifs de discrimination» il faut consulter l'article 3 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

• 1035

Regarding sexual orientation, however, one still needs to look through the law reports in order to be aware that is a ground currently prohibited. That renders the law inaccessible to many people who are not familiar with court decisions, and it also creates uncertainty in terms of the extent of the protection afforded to lesbians, gays, and bisexuals and of the extent of the government's commitment to see a large number of its citizens protected from discrimination on that ground.

Au sujet de l'orientation sexuelle, cependant, il faut toujours consulter les arrêts judiciaires pour savoir quels sont les motifs de discrimination jugés illicites. L'accès à la loi est donc impossible pour un grand nombre de personnes qui ne sont pas au courant des décisions des tribunaux, sans compter que cela crée une incertitude quant à l'étendue de la protection accordée aux lesbiennes, aux homosexuels et aux bisexuels et quant à l'engagement du gouvernement d'accroître le nombre de citoyens bénéficiant d'une protection contre la discrimination fondée sur ce motif.

Sexual orientation is now included in virtually every human rights act across the country. The human rights commissions of every jurisdiction in Canada, with the exception of Alberta and the Northwest Territories, now accept complaints on the grounds of sexual orientation.

L'orientation sexuelle est maintenant incluse dans presque toutes les lois sur les droits de la personne en vigueur au Canada. Les commissions des droits de la personne de tous les gouvernements au Canada, à l'exception de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest, acceptent des plaintes de discrimination fondées sur l'orientation sexuelle.

The federal commission accepts complaints on the basis of the Haig ruling, which I have just referred to. The commissions in Prince Edward Island and Newfoundland now accept complaints on sexual orientation as a matter of policy even though sexual orientation has not yet been added to those acts, leaving, as I said, the only two remaining jurisdictions, Alberta and the Northwest Territories, without that protection.

La commission fédérale accepte des plaintes en s'appuyant sur l'arrêt Haig, que je viens de mentionner. Les commissions de l'Île-du-Prince-Édouard et de Terre-Neuve ont maintenant pour principe d'accepter les plaintes de discrimination fondées sur l'orientation sexuelle, bien que ce motif n'ait pas encore été ajouté à ces lois, ce qui fait donc, comme je l'ai dit, que seulement deux gouvernements, celui de l'Alberta et celui des Territoires du Nord-Ouest, n'offrent pas cette protection.

The commission itself has consistently called for the amendment of the act, and every single year when the Human Rights Commission's report comes out, the chief commissioner, Max Yalden, again calls for the law reform, which is now long overdue.

La commission n'a cessé de réclamer qu'on modifie la loi, et chaque année à la publication du rapport de la Commission des droits de la personne, le commissaire en chef, M. Max Yalden, demande qu'on modifie la loi, ce qui se fait attendre depuis longtemps.

Because it is already protected in law—and this is a question of education and commitment—EGALE does not believe it is any great concession by Parliament to add sexual orientation to the act. It should not be thought that by adding sexual orientation to that act Parliament has met its commitment of ensuring equality for its lesbian, gay, and bisexual citizens, because clearly there are many, many other laws that also entrench inequality against our people, which also need to be addressed. The human rights amendment is simply a very necessary and long overdue first step.

Puisque en droit elle bénéficie déjà d'une protection—et qu'il s'agit d'une question d'éducation et de conviction—EGALE ne croit pas que le Parlement ferait une bien grande concession en ajoutant l'orientation sexuelle aux motifs illicites énoncés dans la loi. Il ne faudrait pas croire qu'en ajoutant l'orientation sexuelle à cette loi, le Parlement respectera entièrement son obligation d'assurer l'égalité aux citoyennes lesbiennes et aux citoyens homosexuels et bisexuels, étant donné qu'il existe bien sûr de très nombreuses autres lois qui elles aussi consacrent l'inégalité des membres de notre communauté, lois qui doivent elles aussi être examinées. La modification de la loi sur les droits de la personne est tout simplement un premier pas très nécessaire et attendu depuis longtemps.

The second point I'd make in relation to the Human Rights Act itself is that it is very important when the act is reviewed that measures are added to ensure there is protection on multiple grounds of discrimination. Too often, people are

Deuxièmement, au sujet de la Loi sur les droits de la personne, j'aimerais dire qu'il est très important qu'au cours de l'examen de la loi on ajoute des mesures pour garantir la protection contre les motifs multiples de discrimination. Trop

[*Text*]

isolated in separate boxes—this is a complaint on the basis of race, gender, disability, sexual orientation, family status, or marital status. Complaints cannot be redressed adequately and thoroughly and on their true basis unless we are able to make the linkages between the various disadvantages suffered by many people.

Lesbians, for example, will often face discrimination on the basis of both gender and sexual orientation. There may be issues relating to family status or marital status if a relationship is not recognized. Disabled persons of colour may find that their discrimination is not restricted to one ground or the other but results from a combination of a variety of grounds. So in order to properly redress the discrimination in a thorough and extensive way, that is another amendment to the act that is required and that again has been consistently called for by the commission itself.

Turning now to the question of relationship recognition, it is clear that same–sex relationships are excluded from every federal statute. There is not one statute that recognizes the equal relationships of lesbians, gay, and bisexuals.

The problem, of course, goes beyond that to the whole question of the philosophy of relationship benefits and why we accord particular benefits to particular people in certain circumstances. I understand that the government is reviewing the whole question of relationship recognition and the purpose underlying benefit schemes. But in the meantime lesbians, gays, and bisexuals find that their relationships are consistently identified as having no worth in the eyes of our government because we are not entitled to access to any of those benefit schemes.

We pay the same taxes and pay into the same employment schemes and insurance provisions, yet we do not receive equal treatment in terms of our access to the benefits provided by those schemes and by the government. In the meantime countless cases are coming through the courts, and the government is pouring hundreds of thousands or millions of tax dollars into defending litigation solely in order to try to maintain discriminatory laws.

I understand that the Human Rights Commission has now received 80 complaints on the ground of sexual orientation alone, the majority of which relates to denial of relationship recognition. These complaints, because the commission's jurisdiction has only recently been extended, are still very much at the initial stages, but within the next few years more and more of those complaints are going to be reaching the tribunal stage and, from there, the courts. Until this issue is addressed by Parliament, the cases will continue to come.

[*Translation*]

souvent, on met les gens dans des petites case distinctes—on dit c'est une plainte en matière de discrimination fondée sur la race, le sexe, l'incapacité, l'orientation sexuelle, la situation de famille ou l'état civil. On ne peut pas faire correctement et complètement droit aux demandes de ceux qui présentent des plaintes ni tenir compte de leurs véritables justifications à moins d'être en mesure de reconnaître les liens qui existent entre les différents éléments qui désavantagent de nombreuses personnes.

Les lesbiennes, par exemple, sont souvent victimes de discrimination pour des raisons à la fois de sexe et d'orientation sexuelle. Il peut aussi se présenter des cas mettant en cause la situation de famille ou l'état civil quand un type de relation n'est pas admis. Les personnes de couleur qui sont handicapées peuvent se rendre compte que la discrimination dont elles font l'objet ne tient pas à un motif ou à l'autre mais résulte d'une combinaison de différents motifs. Ainsi donc, pour bien contrer la discrimination et le faire de façon complète et générale, il faut apporter une autre modification à la loi, et, je le répète, la commission elle–même le réclame constamment.

Pour ce qui est maintenant de la question de la reconnaissance des relations, il est clair que les conjoints de même sexe sont exclus de toute loi fédérale. Il n'y a pas une seule loi qui reconnaisse l'égalité des conjoints de même sexe, des lesbiennes, des gais et des bisexuels.

Le problème, bien sûr, va au–delà et pose toute la question de la conception des avantages sociaux auxquels ont droit les conjoints de même sexe et celle de savoir pourquoi nous accordons des avantages sociaux particuliers à certaines personnes dans certaines circonstances. Je crois savoir que le gouvernement examine la question de la reconnaissance des conjoints de même sexe de même que l'objectif sous–jacent au programme d'avantages sociaux. Entre temps, les lesbiennes, les gais et les bisexuels trouvent que le gouvernement fait constamment fi de leur conjoint étant donné que nous n'avons pas accès à ces programmes d'avantages sociaux.

Nous payons nos impôts comme tout le monde et contribuons aux mêmes programmes d'emploi et d'assurance, pourtant nous ne sommes pas traités de la même façon quand vient l'heure de toucher les prestations qu'offrent ces régimes et le gouvernement. Entre temps, les tribunaux sont saisis d'innombrables cas et le gouvernement dépense des centaines de milliers, voire des millions de dollars de deniers publics pour la défense de causes en litige dans le simple but d'essayer de maintenir des lois discriminatoires.

Je crois savoir que la Commission des droits de la personne a maintenant reçu 80 plaintes concernant des actes de discrimination fondés sur l'orientation sexuelle seulement, la majorité d'entre elles ayant trait au refus de reconnaître le statut de conjoint de même sexe. Ces plaintes, parce que la compétence de la Commission n'a été élargie que très récemment, en sont encore toutes pour la plupart aux étapes préliminaires, mais d'ici quelques années de plus en plus de plaintes vont aboutir devant les tribunaux. Tant que le Parlement n'examinera pas la question, de nouveles plaintes seront déposées.

[*Texte*]

[*Traduction*]

• 1040

Many of the cases are being lost. Many of the courts are indicating that if sexual orientation is a ground protected from discrimination, then of course same-sex relationships are covered by that ground. One cannot meaningfully say to lesbians and gays, yes, you are equal, but your relationships are inferior. If you recognize us as equal human beings, then you must recognize also our relationships as a component of our sexual orientation, because that is fundamental to our humanity, fundamental to who we are.

De nombreuses causes sont rejetées. Un bon nombre de tribunaux font savoir que si l'orientation sexuelle est un motif illicite de discrimination, il en découle bien sûr que le statut des conjoints d'un même sexe se trouvent protégés de ce fait. On ne peut pas sérieusement dire aux lesbiennes et aux homosexuels, oui, vous êtes égaux, mais vos conjoints ne le sont pas. Si vous nous reconnaissez comme des êtres humains égaux, alors vous devez aussi reconnaître que le choix de nos conjoints tient à notre orientation sexuelle, parce que c'est un élément fondamental de notre appartenance à la race humaine, un élément fondamental de notre identité.

We think it is crucial that this matter be addressed as soon as possible in reviewing federal legislation to identify the laws that discriminate against same-sex relationships, and taking steps to ensure that this discrimination is eliminated.

Nous estimons qu'il est essentiel de traiter de cette question le plus rapidement possible en examinant la législation fédérale de manière à recenser les lois qui comportent des mesures discriminatoires à l'endroit des conjoints de même sexe et à s'assurer que cette discrimination cesse.

In relation to the question of hate crimes, there are provisions currently in the criminal code that protect identifiable groups from actions motivated by hatred and from violence motivated by hatred against those particular communities. Sexual orientation was identified by the Law Reform Commission at the time that section was introduced as a ground upon which violence is often based, yet we were not included in the section when it was enacted.

Pour ce qui est de la question des crimes haineux, le Code criminel contient actuellement des dispositions qui protègent des groupes identifiables contre des actions motivées par la haine et contre la violence motivée par la haine. La Commission de réforme du droit, à l'époque où cet article a été présenté, a reconnu l'orientation sexuelle comme un motif qui inspire souvent la violence, et pourtant nous n'avons pas été inclus dans l'article quand il a été adopté.

On the same reasoning as the Haig case, the courts have held that where there is a statute protecting people from discrimination, or in this case violence, but that protection is not comprehensive, then the statute may fail to comply with the obligations under the charter to provide equality on various grounds, including sexual orientation. Accordingly, those provisions of the Criminal Code may be subject to constitutional challenge until they are extended to provide more comprehensive protection. We are particularly concerned that with the increase in recognition of lesbian, gay and bisexual rights in the courts, and to a lesser extent by governments, there is a growing increase in violence against our people, and murders.

Adoptant le raisonnement suivi dans l'arrêt Haig, les tribunaux ont jugé que là où il existe une loi protégeant les gens contre la discrimination, ou en l'occurence la violence, si cette protection n'est pas complète, alors la Loi peut ne pas respecter les obligations énoncées aux termes de la Charte qui consiste à assurer l'égalité pour divers motifs, y compris l'orientation sexuelle. Par conséquent, on pourrait contester la constitutionnalité de ces dispositions du Code criminel tant qu'elles n'auront pas été élargies de manière à assurer des garanties plus complètes. Nous nous inquiétons surtout du fait qu'avec la reconnaissance par les tribunaux, et dans une moindre mesure par les gouvernements, des droits des lesbiennes, des homosexuels et des bisexuels, on constate une recrudescence d'actes de violence contre des membres de notre communauté, et même des meurtres.

We are greatly concerned at the level of violence, particularly in Montreal and in parts of western Canada, and also by the hate telephone lines that have been initiated and are subject to scrutiny at the moment by the Canadian Human Rights Commission. We believe as protection is afforded in terms of relationship recognition and under the Canadian Human Rights Act, it's also necessary to take measures to protect our people against violence.

Nous sommes très préoccupés par l'intensité des actes de violence, surtout à Montréal et dans l'ouest du Canada, ainsi que par la mise en place de lignes téléphoniques pour la transmission d'un message haineux et actuellement la Commission canadienne des droits de la personne étudie ces questions. Nous estimons que la protection accordée eu égard à la reconnaissance du statut des conjoints de même sexe et en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne fait qu'il est aussi nécessaire de prendre des mesures pour protéger les membres de notre communauté contre les actes de violence.

Finally, I would briefly support the comments made by the other witnesses regarding the reinstatement of the court challenges program. As long as our rights are not protected by statute, our only recourse is to the courts. There are many cases

Enfin, brièvement, j'aimerais dire que je partage les vues présentées par les autres témoins au sujet du rétablissement du programme de contestation judiciaire. Tant que nos droits ne seront pas protégés par la Loi, notre seul recours demeurera les

[*Text*]

currently coming through the courts. In order to attain some measure of equality, we need to be able to have the finances to prepare properly for those cases and to present proper arguments to the courts so these issues can be given the thorough examination they deserve.

With the abolition of the court challenges program, that avenue of redress was taken away from us. Many of our people are not well funded and do not have the resources otherwise to conduct this litigation as it ought and deserves to be conducted. Therefore, we consider that the reinstatement of a comprehensive court challenges program is a matter of priority.

Those conclude my comments. We're certainly happy to address any questions.

Cheryl, did you have anything to add?

Ms Cheryl Konanz (Equality for Gays and Lesbians Everywhere): I have nothing to add, other than go to questions.

Mme Carmen Paquette (Égalité pour les gais et les lesbiennes): Non, ça va. Merci.

The Chair: Thank you all for your presentations. It was very interesting. I think you're challenging us to the types of questions that we're looking forward to asking you.

We will start with Mr. Ménard, please.

M. Ménard: Souhaitez–vous qu'on adresse nos questions directement à chacun des groupes en présence ou qu'on s'adresse d'abord au premier groupe? Comment voulez–vous qu'on procède?

The Chair: I think you can ask your question of whichever group you wish to, or a multiple response, bearing in mind that we will try to limit the question and the answer to seven minutes. The clerk is going to keep a very tight clock here today because we have a lot of questions to ask.

[*Translation*]

tribunaux. Actuellement, les tribunaux sont saisis de très nombreuses questions. Afin d'assurer une certaine égalité, nous devons pouvoir disposer des moyens financiers pour préparer adéquatement la défense de ces causes, présenter les arguments appropriés aux tribunaux de manière à ce que ces questions reçoivent l'examen approfondi qu'elles méritent.

L'abolition du programme de contestation judiciaire nous a privés de ce recours. Un grand nombre des membres de notre communauté ne sont pas très fortunés et n'ont pas les ressources voulues pour défendre autrement leurs causes comme elles devraient être défendues et comme elles méritent de l'être. C'est pourquoi nous estimons que le rétablissement d'un programme complet de contestation judiciaire est une priorité.

Je conclus ainsi mon exposé. Nous sommes disposés à répondre à vos questions.

Cheryl, avez–vous quelque chose à ajouter?

Mme Cheryl Konanz (Égalité pour les gais et les lesbiennes): Je n'ai rien à ajouter, et je suis prête à passer aux questions.

Mrs. Carmen Paquette (Equality for Gays and Lesbians Everywhere): No, it's okay. Thank you.

La présidente: Merci à tous pour vos exposés. C'était très intéressant. Je pense que le moment est donc venu de vous poser nos questions.

Nous allons commencer par M. Ménard, s'il vous plaît.

Mr. Ménard: Would you like us to address our questions directly to each group or to the first group first? How do you want us to proceed?

La présidente: Je pense que vous pouvez poser votre question au groupe que vous voulez ou demander une réponse multiple, mais rappelez–vous que nous allons essayer de limiter la question et la réponse à sept minutes. Le greffier va faire rigoureusement respecter le temps dont nous disposons aujourd'hui parce que nous avons beaucoup de questions à poser.

• 1045

M. Ménard: J'ai trois questions que je vais essayer de formuler très clairement et très succinctement.

Ma première s'adresse à l'Association du Barreau canadien. Je sais que vous nous avez invités à être un peu vigilants et un peu critiques face à la Commission canadienne des droits de la personne. Vous nous avez invités à nous questionner sur le mécanisme de promotion et de diffusion des droits. Cependant, vous n'avez pas été très précis quant au genre d'attention que l'on doit y appporter.

On a rencontré le commissaire ici. Pour moi, c'est un bon souvenir. Cela a été très encourageant et on a eu beaucoup d'information sur la façon dont les plaintes étaient acheminées. On a pu apprendre à ce moment–là que 50 000 plaintes étaient étudiées et que tout près de 2 000 connaissaient un aboutissement un peu plus complet. Qu'est–ce que vous voulez porter à notre attention plus précisément? Sur quoi devons–nous nous pencher, s'agissant du fonctionnement de la Commission?

Mr. Farley: The first issue is the commitment of resources to the actual processing of the complaints in a way that is fair for all concerned. That raises the question of whether or not a complaints–driven process can handle the complaints in an

Mr. Ménard: I have three questions, and I will try to make them very clear and very brief.

My first question is for the Canadian Bar Association. I know that you suggested that we be somewhat vigilant and critical of the Canadian Human Rights Commission. You thought that we might ask questions about their mechanism for promoting human rights and making people more aware of human rights. However, you were not very specific about what kind of attention we should be paying to the Commission.

We met with the Commissioner here. I found that the meeting went well. It was very encouraging, and we received a great deal of information about how complaints were processed. We learned that 50,000 complaints were studied and close to 2,000 of these complaints required a more in–depth investigation. Was there anything in particular that you wanted to bring to our attention? Is there anything about the Commission's operations that we should be taking a closer look at?

M. Farley: La première question porte sur les ressources qu'on affecte à l'examen des plaintes proprement dit d'une façon qui soit équitable pour tout le monde. Cette question en entraîne une autre: Est–ce qu'un système d'examen des plaintes

[*Texte*]

expeditious way in a lot of the circumstances in which they arise. A lot of the complaints concern discrimination in the workplace and so forth, where there are a lot of factors to be considered. The complaints process necessarily imposes the burdens of natural justice, or at least a minimum level of fairness, that necessarily slows things down.

The federal and provincial human rights commissions, in large part, were created as an alternative to the judicial settlements of disputes. It's another court, effectively, in terms of the processes involved and given the amount of time it takes. Even with the backlog in the Ontario Court General Division, you can get to trial almost as fast, if not more quickly, as getting through the complaints procedure before the Canadian Human Rights Commission.

We have a question for the committee's scrutiny. Is there maybe a better way of doing this? Alternative mechanisms of dispute settlement are being considered and applied in a broad range of commercial disputes, and the tribunal, if you will, is custom–tailored to the requirements of the situation.

I'm not suggesting this is necessarily a viable option here, but I think alternative ways of considering complaints and disposing of them in a manner that is fair and that addresses the issue of justice delayed being justice denied needs to be considered by this committee for the purposes of advising Parliament as to where the commission should go under the Canadian Human Rights Act.

M. Ménard: Je souhaite poser deux autres questions si le temps me le permet. La première s'adresse à M. Fisher. Je veux lui souhaiter la bienvenue et le féliciter pour le travail que son organisme effectue depuis 1985.

Si vous me demandiez quelle est la chose dont je serais le plus fier comme parlementaire, je dirais que ce serait que, comme législateurs, on en vienne à la reconnaissance des conjoint de même sexe. Je suis plutôt optimiste parce qu'il y a des gens de la majorité ministérielle qui partagent notre point de vue. On verra comment le Parti libéral va pousser à fond la loi que l'on attend avec autant d'impatience que vous.

Voici ma question. S'agissant de l'amendement à la loi en vue de reconnaître les conjoints du même sexe, cela ne semble pas poser trop de difficultés, mais avez–vous l'impression que pour que cette loi soit efficace, il faudra mettre dans la loi même une définition de la famille? Vous avez entendu certaines rumeurs voulant qu'on tente de définir la famille selon un concept australien. Croyez–vous que cela pourrait être une protection efficace et qu'on devrait à la fois apporter un amendement visant la reconnaissance des conjoints de même sexe et se livrer à l'exercice de définir la famille?

• 1050

Dans le cadre de vos travaux antérieurs, avez–vous évalué les conséquences d'un tel amendement au niveau fiscal, au niveau monétaire? C'est toujours là qu'est la difficulté. Je partage le point de vue voulant que, sur le plan fiscal, on n'a pas d'indications que ce serait vraiment beaucoup plus lourd pour le Trésor public. Par contre, on ne peut pas soutenir que cela n'aurait pas d'incidences, parce qu'on sait que cela en aura. Ce matin, vous n'étiez peut–être pas avec nous, mais on a

[*Traduction*]

disposées peut régler promptement les plaintes dans la plupart des circonstances? Beaucoup de plaintes portent sur la discrimination au milieu de travail et ainsi de suite, où bien des facteurs entrent en ligne de compte. L'examen des plaintes fait appel obligatoirement à la justice naturelle, ou au moins à un certain niveau minimum d'équité, ce qui forcément ralentit les choses.

En grande partie, les commissions fédérales et provinciales des droits de la personne ont été créés pour remplacer le règlement juridique des différends. Il s'agit en fait d'un tribunal d'une autre sorte, pour ce qui est des rouages et de la durée de l'examen. Même avec le retard qu'on constate dans les tribunaux de l'Ontario, Division de première instance, on peut obtenir un procès presque aussi rapidement sinon plus rapidement, que de passer par toute la procédure de plaintes devant la Commission canadienne des droits de la personne.

Nous aimerions soumettre une question à l'examen du comité. Y aurait–il une meilleure façon de procéder? On utilise d'autres mécanismes pour régler des différends pour une vaste gamme de problèmes commerciaux, et le tribunal, si vous voulez, est fait sur mesure pour être adapté aux besoins de la situation.

Je ne dis pas que c'est forcément une option viable, mais je pense que le comité doit considérer d'autres mécanismes pour examiner les plaintes et les régler d'une façon équitable parce que justice différée est justice refusée. Le comité doit tenir compte de ces autres possibilités afin de conseiller le Parlement sur les orientations de la Commission en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Mr. Ménard: I would like to ask two other questions if there is still enough time. The first one is for Mr. Fischer. I would like to welcome him to our Committee and congratulate him on the work that his organisation has been carrying out since 1985.

If you were to ask me what I would be the most proud of as a parliamentarian, I would say that it would be for us, as legislators, to recognize same sex couples. I am rather optimistic about this, because there are people on the government side who do share our point of view. We will see how the Liberal Party will push foward this legislation, which we are waiting for just as impatiently as you are.

Here's my question. If the Act is amended to recognize same sex couples, which doesn't appear to be too difficult, do you think that in order for this Act to be effective, a definition of "family" will have to be included? You've heard certain rumors to the affect that attempts are being made to include a definition of the family according to an Australian model. Do you believe that such a definition would be an effective protection and that we could both amend the Act to recognize same sex couples and also define the family?

As part of your earlier effort, did you assess the impact of such an amendment on taxation, from a financial point of view? That's where the difficulty always lies. In my view, there are no indications that such an amendment would really cost the government a great deal more. On the other hand, one can't argue that it won't have any impact, because we do know that it will have one. This morning—perhaps you weren't with us at that particular time—but we asked the research officer to

[*Text*]

demandé au service de recherche de nous faire la liste de toutes les lois où on retrouve le mot «conjoint». Je souhaite que l'on ait cet outil–là avant de procéder à l'étude de la loi. Pouvez–vous nous donner de l'information quant à un éventuel impact fiscal d'un tel amendement?

Mr. Fisher: Thank you for your kind comments about your wish to see the act amended to protect same–sex couples. I'm not sure if I can share your optimism about the speed with which that will be done, but that remains to be seen.

Your first question related to whether it's appropriate to amend the Human Rights Act to explicitly recognize same–sex relationships, or whether simply a sexual orientation amendment will suffice.

Certainly, for the sake of clarity, we would recommend that a section could be inserted into the act saying, for the avoidance of doubt, that sexual orientation includes the status of being in a relationship with a person of the same sex, because that is a question that is currently being litigated in the courts, despite the fact that "sexual orientation" as a term has been included in many provincial acts and now in the federal act. But the question is, what is the extent of that phrase? So if Parliament wishes to avoid that confusion and further litigation, then it makes sense to make it clear within the context of the act that an expansive definition is intended.

However, it also needs to be remembered that the Human Rights Act is only one piece of legislation, and it should not be thought that by putting in a definition of family status or sexual orientation in that act, or even if it's left out and the term "sexual orientation" is left undefined, either of those alternatives will secure equality in federal laws. Clearly, so long as there are all these other federal statutes that expressly define "spouse" as a person of the opposite sex, amending the Human Rights Act won't have the effect of amending those other acts.

The Income Tax Act, for instance, is crucial in terms of its restrictive definition of "spouse", which prevents provincial pension plans from being registered if they seek to extend pension benefits to same–sex partners. So until the Income Tax Act is addressed as a separate statute, the Human Rights Act itself won't be able to take us all the distance and will just require further court challenges to the Income Tax Act, and the same with the Immigration Act and a number of other statutes.

You've asked about the number of statutes that will be affected by this. The Attorney General of Canada has identified in court documents over 50 federal statutes that will be affected. That is the view of the the Attorney General of Canada. Some of those statutes... For example, I have thoroughly searched the Canadian Wheat Board Act and have found it difficult to identify how it will be affected by recognizing same–sex relationships, and a number of the other statutes are similar. So my impression is that the Attorney General wished to alarm the court by indicating the breadth of the reform that would be required.

[*Translation*]

prepare for us a list of all the acts which contain the word "spouse". I hope that that list will be available before we begin studying the act. Could you give us any information about the possible financial impact of such an amendment?

M. Fisher: Merci de vos aimables remarques et d'avoir dit que vous voulez que la loi soit modifiée afin de protéger les couples du même sexe. Je ne crois pas pouvoir partager votre optimisme sur la vitesse à laquelle cela sera fait, mais cela reste à voir.

Vous avez demandé s'il est approprié de modifier la Loi canadienne des droits de la personne pour reconnaître explicitement les relations du même sexe, ou si seulement un amendement sur l'orientation sexuelle suffirait.

Certainement, pour qu'on sache à quoi s'en tenir, nous recommandons qu'un article soit ajouté à la loi disant, pour dissiper tout doute que l'orientation sexuelle inclut la condition d'une personne qui a une relation avec une personne du même sexe, car cette question est actuellement devant les tribunaux, même si «orientation sexuelle» en tant qu'expression figure dans plusieurs lois provinciales et maintenant dans la loi fédérale. Mais on doit se demander quelle est la portée de cette expression? Alors, si le Parlement désire éviter cette confusion et d'autres procès, ce serait une bonne idée de préciser dans la loi qu'une définition généreuse est voulue.

Cependant, il faut également se souvenir que la Loi canadienne sur les droits de la personne n'est qu'une loi, et qu'on ne peut pas croire qu'en ajoutant une définition de la famille ou de l'orientation sexuelle à la loi, ou même si une telle définition est oubliée et si l'expression «orientation sexuelle» n'est pas définie, aucune de ces deux possibilités n'apportera l'égalité en vertu des lois fédérales. Évidemment, tant que les autres lois fédérales définissent «conjoint» expressément comme une personne du sexe opposé, un amendement à la Loi canadienne sur les droits de la personne n'aura pas l'effet de modifier ces autres lois.

La Loi de l'impôt sur le revenu, par exemple, est très importante parce qu'elle comporte une définition restrictive du mot «conjoint», ce qui empêche les régimes provinciaux des pensions d'être enregistrés si l'on essaie d'accorder des prestations de pensions à des conjoints du même sexe. Tant que la Loi de l'impôt sur le revenu n'est pas examinée séparément, la Loi canadienne sur les droits de la personne elle–même ne suffira pas pour nous donner satisfaction et il faudra d'autres contestations juridiques de la Loi de l'impôt sur le revenu, ainsi que de la Loi sur l'immigration et certaines autres lois.

Vous avez demandé combien de lois seront touchées par un tel amendement. Dans des documents juridiques, le Procureur général du Canada a recensé plus de 50 lois fédérales qui seront touchées. C'est l'opinion du Procureur général du Canada. Certaines de ces lois... Par exemple, j'ai épluché la Loi sur la Commission canadienne du blé à fond, et j'ai du mal à comprendre comment cette loi sera touchée par une reconnaissance des couples du même sexe, et c'est le même cas pour certaines autres lois. Alors, j'ai l'impression que le Procureur général voulait faire peur à la cour en exagérant un peu l'ampleur de la réforme.

[*Texte*]

I understand that a more extensive and perhaps thorough review is currently under way by the Department of Justice, and we await the results of that keenly.

The Chair: You'll probably have more opportunity to respond later. We've gone beyond our seven minutes on this one. Did you have a quick response, or would you wish to respond later? You'll have that opportunity.

Mme Paquette: J'aimerais répondre à la question concernant les estimations sur l'impact financier d'un tel amendement.

Au niveau de l'impact que ceci aurait sur les contribuables canadiens, je ne connais pas de recherche qui existe en ce moment. Cependant, le *Financial Times*, qui ne peut être qualifié d'organisme militant gai, a publié en janvier de cette année le résultat d'une recherche auprès des employeurs au sujet des avantages sociaux. Les employeurs disaient que la reconnaissance des conjoints de même sexe augmenterait les déboursés de 1 p. 100. Il ne faut pas oublier que pour que ce soit en vigueur, il faut que tous les gais et les lesbiennes s'affichent en emploi, ce qui est moins que prévisible. On a ce type de recherche. Il y en a peut–être d'autres, mais cela vous donne un petit aperçu de la chose.

• 1055

M. Ménard: J'aimerais vous demander que les membres du Comité reçoivent l'article du *Financial Times*.

The Chair: Thank you very much.

Mr. Reed (Halton—Peel): My question is really for Mr. Niemi in terms of race relations.

There were four things that seemed to pop out of your statement. One was the business of questioning traditional Canadian values.

I was always of the opinion that the values Canada exhibited to the world were one of the reasons why so many thousands were attracted by a siren call over here. Would you care to elaborate on that? It seems to me that those traditional Canadian values still must have some value if so many people want to come here.

Mr. Niemi: I was making the remark earlier in relation to some of the situations involving conflict of values that we have seen as a result of what we call a conflict of cultures. I think that in some of the institutions we have seen it, notably in the case, for example, of the challenges in the Federal Court brought by some former RCMP officers to the RCMP policy of allowing officers to wear the turban during their work.

That is an example of how we have a shock, or a conflict of very different cultures, because on the one hand people say, no, those are traditional Canadian symbols or traditional Canadian values. On the other hand, there's the whole question of how we adapt these traditional Canadian values to new realities, and how we reasonably accommodate. That is also a new legal issue that has to be examined within the context of the reforms of the Canadian Human Rights Act in order for members of religious minorities or the cultural minorities to be able to integrate into Canadian institutions without going through barriers of discrimination. I think that in the past couple of years we have seen across the country certain incidents that demonstrate this kind of conflict and of shock of values and of cultures, because of this sort of creative tension between the old and the new.

[*Traduction*]

Je crois comprendre que le ministère de la Justice est actuellement en train de faire un examen plus exhaustif et peut–être plus approfondi de cette question, et nous attendons les résultats de cet examen avec impatience.

La présidente: Vous aurez probablement l'occasion de répondre plus en détail plus tard. Nous avons dépassé la période de sept minutes pour cette question. Pourriez–vous répondre rapidement, ou désirez–vous répondre plus tard? Je vous en donnerai cette occasion.

Mrs. Paquette: I'd like to answer the question about estimates of the financial impact of such an amendment.

I don't know of any research that currently exists about the impact that such an amendment would have on Canadian taxpayers. However, the *Financial Times*, which cannot be termed as a militant gay rights organization, published in January of this year the results of a study carried out among employers about benefits. The employers said that recognizing same sex couples would increase payouts by 1%. Don't forget that if such provisions were in effect, all gays and lesbians would have to come out at work, which is less than likely. We do have that particular piece of research. There may be other research, but it does give you a small overview of the issue.

Mr. Ménard: I'd like to ask you to see that Committee members get a copy of the *Financial Times* article.

La présidente: Merci beaucoup.

M. Reed (Halton—Peel): Ma question s'adresse à M. Niemi et porte sur les relations raciales.

Quatre éléments que vous avez mentionnés dans votre déclaration m'ont sauté aux yeux. L'un d'entre eux concerne la remise en question des valeurs traditionnelles canadiennes.

J'ai toujours cru que c'était justement les valeurs auxquelles le Canada était attaché qui attiraient irréstiblement chez nous des milliers de personnes. Qu'en pensez–vous? Il me ssemble que ces valeurs traditionnelles canadiennes doivent avoir toujours une certaine importance si tant de personnes veulent venir s'établir ici.

M. Niemi: Ma remarque concernait des situations où il y a un conflit de valeurs qui découle de ce qu'on appelle un conflit de cultures. On l'a constaté par exemple dans les contestations présentées devant la cour fédérale par certains anciens membres de la GRC au sujet de la politique de la GRC qui permet aux officiers de porter le turban quand ils exercent leurs fonctions.

C'est un cas où il y a un conflit de cultures très différentes. D'un côté, les gens disent qu'il s'agit de symboles ou de valeurs canadiennes traditionnelles. De l'autre côté, il faut savoir comment adapter ces valeurs canadiennes traditionnelles aux nouvelles réalités, comment y parvenir raisonablement. Il y a également toute la question juridique qu'il faut examiner dans le contexte de la réforme de la loi canadienne sur les droits de la personne. Il faut permettre aux minorités religieuses d'intégrer les institutions canadiennes sans se heurter à la discrimination. Depuis quelques années, nous avons vu certains incidents qui illustrent ce conflit de valeurs ou de cultures, car il existe une sorte de tension créatrice entre les vieilles et les nouvelles valeurs.

[*Text*]

You may have heard that in Quebec recently there were two judges who had some problems handling individuals coming before their court who were of the Muslim religion. This is another example of the conflict of values that Parliament or other leaders should address. It should be addressed in the global context of societal changes that we're going through.

Mr. Reed: A couple of other things stood out. One was in connection with employment equity. There's a lot of debate about what employment equity really is, or what it should entail. I am wondering whether your view of employment equity involves the quota system, where people's skills are allowed to be downgraded because they belong to certain groups, or whether it is simply a matter of making sure everyone is treated equally and gets equal consideration.

Mr. Niemi: I can only relate to you the experience we have in our work in our organization in Montreal, because we work closely with employers who are either bound by the Employment Equity Act, who are recipients of federal contracts under the federal contractors program, or who are practising employment equity on a voluntary basis.

The approach we're trying to promote is approaching employment equity as a human resource, a planning and development approach, as opposed to a U.S.–style litigation approach in terms of us versus them. If we go back to the essence of Judge Abella's report, *Equality in Employment*, in 1984, employment equity is essentially a new way of managing human resources, whether at a macro level, in terms of society at large, or as an employer, in order to ensure that we remove certain barriers that have the effect of discriminating or limiting people without even having the intent to do so. Unfortunately, in some of the recent debates we have seen, it becomes an issue of favouring some people over others without really addressing the more fundamental problem of the employment structures of systems in place.

• 1100

The other thing is that in some cases employment equity debates have been brought into the judicial arena but not into the management arena, so that we lose sight of the fundamental orientation of what employment equity is supposed to be. In reviewing our employment policies and our social support, income support programs, we should keep equity in mind, because our entire labour force development policy for this decade and for the future depends also on how we're going to address or integrate employment equity as one of the cornerstone policies for labour force development.

Mr. Reed: I'm reminded of a little anecdote of my own daughter, who refused to apply to try out for a fire department when she found out that an employment equity program was in place that scaled down her point requirement. She would have been engaged without having to compete head on with the males in that department. She simply refused.

I've had a number of people of colour come to me who feel somewhat degraded by the concept of quota. They say they want to be able to compete. All they want is the equal ability to get there.

[*Translation*]

Vous savez sans doute qu'au Québec dernièrement il y a deux juges qui ont du mal à traiter des cas des Musulmans. Il s'agit d'un autre exemple d'un conflit de valeurs que le Parlement ou d'autres autorités devraient examiner. Il faut examiner le problème dans le contexte global de l'évolution que subit la société où nous vivons.

M. Reed: Il y a quelques autres points qui m'ont frappés. L'un c'est l'équité en matière d'emploi. Il y a tout un débat pour savoir ce que c'est que l'équité en matière d'emploi ou ce qu'elle devrait comporter. Selon vous, l'équité en matière d'emploi comporte–t–elle des contingents? Faut–il ne pas tenir compte des compétences des gens parce qu'ils font partie de certains groupes? Ou s'agit–il plutôt de s'assurer que tous sont traités de façon égale?

M. Niemi: Je ne peux que vous parler de l'expérience de notre organisation à Montréal, car nous travaillons de près avec des employeurs qui sont liés par la Loi en matière d'équité d'emploi, ou qui reçoivent des contrats en vertu du programme des contrats fédéraux, ou qui appliquent le principe de l'équité en matière d'emploi de façon volontaire.

Nous voulons encourager les employeurs à voir l'équité en matière d'emploi comme une façon d'aborder la planification et le développement des ressources humaines, plutôt que comme une formule de confrontation et de litiges à l'américaine. Si l'on se reporte au rapport de M^me^ le juge Abella en 1984 intitulé *Égalité en matière d'emploi* on voit que l'équité en matière d'emploi est essentiellement une nouvelle façon de gérer les ressources humaines, soit au niveau de la société globale, soit au niveau de l'employeur pour faire en sorte d'éliminer certains obstacles qui sont discriminatoires ou limitatifs même sans le vouloir. Malheureusement, dans certains des débats récents, il s'agit d'avantager certains par rapport à d'autres sans s'attaquer au problème fondamental des structures d'emploi des systèmes qui sont en place.

De plus, dans certains cas les débats concernant l'équité en matière d'emploi sont entrés dans le domaine des tribunaux mais pas dans celui des gestionnaires, de telle sorte que l'on perd de vue ce que l'équité en matière d'emploi est censé être. Dans l'examen de nos mesures d'emploi et de nos programmes de soutien du revenu, il ne faut pas oublier l'équité, car toute la politique de développement de la main d'oeuvre de cette décennie et après dépendra de l'intégration de ce concept comme l'une des pierres angulaires de la politique globale.

M. Reed: Je pense à ma fille qui a refusé de faire une demande pour être pompier quand elle a su qu'il y avait en place un programme d'équité en matière d'emploi qui réduisait le nombre de points dont elle avait besoin. Elle aurait pu être acceptée sans avoir à faire concurrence directe avec les candidats mâles. Elle a tout simplement refusé.

Un certain nombre de personnes de couleur sont venues me dire qu'elles se sentaient dévalorisées à cause du concept des contingents. Elles disent qu'elles veulent pouvoir faire concurrence. Tout ce qu'elles demandent c'est d'être traitées de façon égale.

[*Texte*]

Mr. Niemi: I don't think it would be appropriate at this time to revisit that question, because I think most of the debates have been examined during the parliamentary debates on the Employment Equity Act in 1986, and I think the Redway committee report in 1992 revisited and perfected certain of these kinds of arguments, in order to remove what we call in French the *irritants*, or the irritating aspects of the law itself and the application of the law.

Mr. Reed: Do we have any at all?

The Chair: I think you've just run out, Mr. Reed. If there's time in the second round we'll come back to you. Mr. Bernier.

M. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): J'aimerais poser une question à M. Farley de l'Association du Barreau canadien.

Vous avez invité les membres du Comité à faire preuve de circonspection concernant les changements à la loi ou les révisions ponctuelles de la loi. Vous dites qu'il faut que les membres du Comité aient une vue plus générale et sachent un peu où ils s'en vont.

Je trouve que c'est une remarque qui se justifie, mais j'ai du mal à la concilier avec l'urgence d'agir dans certaines situations, par exemple lorsque j'entends les représentants de l'association des gais et lesbiennes qui demandent des modifications depuis des années, des modifications sur lesquelles un bon nombre de personnes s'entendent déjà.

Jusqu'où souhaitez–vous que le Comité aille? Dans quel cadre cela devrait–il se faire?

Comprenez–vous le sens de ma question?

Mr. Farley: I understand the question. Thank you. I appreciate your concern in terms of being responsive to where various groups want to see the law going.

EGALE raises the example, in the first instance, of the amendment to section 3 of the Canadian Human Rights Act, and they also refer to the decision of the Ontario Court of Appeal in *Haig v. Birch*. What perhaps wasn't clear from the presentation was the effect of *Haig v. Birch*. The court effectively became Parliament and passed an amendment to section 3, judicially inserting sexual orientation into section 3 of the Canadian Human Rights Act.

So apart from issues of visibility, that's what the law now says, subject to additional litigation, which goes past the Ontario Court of Appeal to the Supreme of Canada.

Now, as a constitutional lawyer, I view the decision of the previous Attorney General of Canada not to appeal that decision to be an unfortunate one, in terms of the development of the law. I feel that issue illustrates the point the Canadian Bar Association wants to make here, that the overall function and purpose of the Canadian Human Rights Act has to be looked at, rather than simply directing the act to wherever the pressure is the greatest.

• 1105

Some might argue that this is precisely what the Attorney General of Canada did in not appealing a decision of the court that, on its face, appeared to remedy a deficiency that Parliament had not dealt with in a timely way. But that is one

[*Traduction*]

M. Niemi: Je pense que ce n'est pas le moment de revenir sur cette question, car elle a fait l'objet de beaucoup de discussions lors des débats du Parlement sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1986 et lors de l'étude de la loi par le comité Redway en 1992. Le rapport du comité a entraîné l'élimination de certains irritants dans la loi et son application.

M. Reed: Me reste–t–il un peu de temps?

La présidente: Votre temps vient de s'écouler, monsieur Reed. Nous reviendrons à vous au deuxième tour si nous avons le temps. Monsieur Bernier.

Mr. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): I would like to direct a question to Mr. Farley of the Canadian Bar Association.

You asked the Committee members to be wary about bringing ad hoc changes to the Act. You said that Committee members should look at the overall purpose of the Act and have some idea where they are headed.

I think this is a justifiable comment, but I have trouble reconciling it with the urgency for action that I see in some situations for example, representatives of the Association for Gays and Lesbians have been asking for changes for years, changes with which many people already agree.

How far do you want the Committee to go? What should be the context of our work?

Do you understand what I'm getting at?

M. Farley: Je comprends la question. Merci. J'admire votre désir de vouloir répondre aux revendications des différents groupes qui demandent des modifications à la loi.

EGALE donne l'exemple de l'amendement à l'article 3 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et fait allusion également à la décision de la Cour d'appel de l'Ontario dans la cause *Haig vs Birch*. On n'a peut–être pas expliqué clairement dans l'exposé l'effet de cet arrêt. À toutes fins pratiques, le tribunal s'est transformé en Parlement et a adopté un amendement à l'article 3 de la Loi pour y insérer l'orientation sexuelle.

À part les questions de visibilité, c'est ce que prévoit la loi maintenant, jusqu'à ce qu'il y ait d'autres litiges, qui vont plus loin que la Cour d'appel de l'Ontario et sont présentées devant la Cour suprême du Canada.

En tant qu'avocat constitutionnel, et du point de vue de l'évolution de la loi, je trouve qu'il est malheureux que l'ancien procureur général du Canada ait décidé de ne pas faire appel de cette décision. Je pense que cet exemple illustre bien l'argument que fait valoir l'Association du Barreau canadien selon lequel il faut envisager le but global de la Loi canadienne sur les droits de la personne, plutôt que de la modifier en réponse aux pressions les plus fortes.

Certains prétendent peut–être que c'est exactement ce qu'a fait le procureur général du Canada lorsqu'il a décidé de ne pas faire appel d'une décision du tribunal qui semblait, à première vue, corriger une lacune que le Parlement n'avait pas réglée au

[*Text*]

issue. When we're looking at the overall reform of the act, it has to be an inclusive instrument. The Canadian Human Rights Act is serving the whole of Canadian society certainly insofar as federal institutions and services are concerned.

That's all the Canadian Bar Association is saying. Rather than jumping on an ad hoc roller coaster, you have to look at the whole picture. The Ontario Court of Appeal has basically usurped the function of this committee and Parliament with that decision, and the Attorney General has not seen fit to remedy that. That in itself is an issue, I think, for this committee to deal with: where is the law made? That's all we're really saying. It's certainly no critique of anyone in particular who says this is where we think the law should go, and that, of course, should be part of this committee's consideration.

M. Bernier: Je pense que madame voulait donner un élément de réponse.

Mme Zimmerman: Je voulais juste ajouter une précision.

Nous croyons que le Comité aurait avantage à examiner la loi dans une perspective globale. Cela ne veut pas dire que nous sommes opposés à des amendements particuliers, notamment à l'amendement sur l'orientation sexuelle. Nous avons déjà adopté une position officielle dont nous avons fait part au Comité du Sénat qui avait étudié le projet de loi S–8, je crois, l'année passée, et qui visait justement cet amendement. Nous étions en faveur.

Par contre, nous savons que vous allez entendre beaucoup de groupes qui ont des intérêts précis. Nous vous disons simplement d'adopter une perspective globale avant d'être bousculés par–ci par–là.

Pour ce qui est du point particulier dont on discute, l'Association du Barreau canadien a déjà déclaré officiellement qu'elle est en faveur de cet amendement.

M. Bernier: Je voudrais poser une question à M. Niemi, de Recherche–action sur les relations raciales, concernant les personnes handicapées et l'égalité en emploi. J'ai travaillé dans ce milieu–là pendant plusieurs années.

Vous avez mentionné une chose qui m'a frappé de façon particulière parce que c'est un problème majeur. Les programmes d'égalité en emploi font en sorte que lorsqu'il y a une récession, les personnes des groupes cibles sont les premières à perdre leur emploi.

Existe–t–il dans le monde des pays où on s'est penché sur ce problème–là? Si oui, de quelle façon? Si ce n'est pas le cas, avec–vous des recherches concernant ce dossier–là?

M. Niemi: Vous parlez essentiellement de la situation impliquant l'ancienneté lors de mises à pied massives. Je crois que c'est un débat sur lequel la Cour suprême américaine s'est déjà prononcée. Je regrette, mais je ne peux pas vous fournir de la jurisprudence technique là–dessus.

Dans certains cas ici, au Canada, la question a déjà été soulevée. Elle ne l'a peut–être pas été dans le cas des personnes visées, mais je crois que la Cour suprême s'est déjà prononcée dans un cas impliquant la retraite obligatoire et la force des conventions collectives et leur validité quand elles ont un effet discriminatoire sur un groupe protégé par un code ou une charte des droits.

[*Translation*]

bon moment. Mais il ne s'agit là que d'une question. La réforme de la loi doit être globale. La Loi canadienne sur les droits de la personne sert toute la société canadienne, certes pour ce qui est des institutions et services du gouvernement fédéral.

C'est tout ce que dit l'Association du Barreau canadien. Au lieu de se contenter de modifications ponctuelles, il faut avoir une vue d'ensemble. Avec sa décision, la Cour d'appel de l'Ontario a essentiellement usurpé le rôle du comité et du Parlement, et le procureur général n'a pas jugé bon de prendre des mesures correctives. Je pense que le comité devrait également se pencher sur la question de savoir qui doit faire les lois du pays. C'est tout ce que nous disons. On ne cherche pas à critiquer qui que ce soit qui a des opinions quant à l'orientation à donner à la loi. Bien entendu, cela aussi devrait faire partie du travail de votre comité.

Mr. Bernier: I think Ms Zimmerman wanted to add something.

Ms Zimmerman: I just wanted to clarify a point.

We think the Committee should examine the Act in its broad context. That does not mean that we are opposed to specific amendments, in particular the amendment regarding sexual orientation. We have already taken an official stand that we presented to the Senate Committee when it studied Bill S–8 last year, I believe, which dealt specifically with this amendment. We supported it.

However, we know that you are going to hear from many groups with specific interests. We are just saying that you should adopt an overall perspective rather than be pushed around here and there.

With respect to the particular point we were discussing, the Canadian Bar Association is already on record as supporting the amendment.

Mr. Bernier: I would like to ask Mr. Niemi of Research–Action on Race Relations, a question regarding the handicapped and employment equity. I worked in this field myself for several years.

You mentioned something that struck me particularly because it is a major problem. With employment equity programs, when there is a recession, the people in the target groups are the first to lose their jobs.

Have any other countries in the world looked at this problem? If so, how did they go about it? If not, has any research been done on it?

Mr. Niemi: You are referring to the issue of seniority in cases where there are massive layoffs. I believe the US Supreme Court has already ruled on this matter. Unfortunately, I cannot give you the case law on this subject.

The question has arisen in some cases here in Canada. It may not have been raised in respect to designated groups, but I think the Supreme Court has ruled on a case involving forced retirement and the weight and validity of collective agreements when they discriminate against a group protected by a Human Rights code or charter.

[*Texte*] [*Traduction*]

• 1110

Mais il faut peut–être aller au–delà des questions de droits de la personne parce qu'on parle ici d'une révision, sinon d'un changement éventuel de notre système de travail à travers le pays. Cela remet en question tous les acquis que le milieu syndical et beaucoup d'employeurs ont développés au cours des années en ce qui concerne l'ancienneté.

But perhaps we should go beyond issues of human rights, because we are talking here about a review, and possibly a change to our employment system troughout the country. This calls into question all the gains that have been made by unions and many employers over the years with respect to senority.

Étant donné qu'on est partout à une époque de révision et de restructuration, si on aborde la nécessité d'une nouvelle politique de développement de la main–d'oeuvre et d'un nouveau système d'emploi pour le pays, il faut voir à concilier les objectifs et les règles de l'ancienneté et ceux de l'équité en matière d'emploi afin d'arriver à une sorte d'équilibre entre les deux.

Since we are in the midst of a period of general review and restructuring, if we are looking at the need for a new labour development policy and a new employment system for the country, we are going to have to reconcile the objectives and rules of seniority with employment equity considerations in order to achieve some sort of balance between the two.

Dans l'état actuel des choses, que ce soit au niveau fédéral, provincial, municipal ou privé, les groupes cibles souffrent de cette situation–là. Il faut que le débat s'amorce.

At the moment, target groups at the federal, provincial, municipal and private levels are suffering as a result of this situation. We must start talking about this issue.

The Chair: I was remiss at the outset not to welcome you as a new member on the committee, Mr. Bernier. I understand you're replacing Mr. Godin. I welcome you to the committee. I look forward to your commitment to this committee.

La présidente: Je m'excuse de ne pas vous avoir souhaité la bienvenue comme nouveau membre du comité, monsieur Bernier. Je crois savoir que vous remplacez M. Godin. Bienvenue au comité. J'espère vous voir souvent.

Mr. Bernier: *Merci.*

M. Bernier: *Thank you.*

Mr. Williams (St. Albert): This is to Mr. Fisher. A presentation was made this morning about advancing the rights that you particularly believe in. I was casting my mind back to a treatise written by Martin Luther King, who was one of the great leaders in human rights of this century and of North America. One of the premises he put forth was that an immoral law is one imposed by the majority on a minority that they would not impose upon themselves.

M. Williams (St–Albert): Ma question s'adresse à M. Fisher. Pendant un exposé ce matin ou demandait de promouvoir les droits auxquels vous croyez particulièrement. Cela m'a rappelé un texte rédigé par Martin Luther King, l'un des grands défendeurs des droits de la personne de notre siècle en Amérique du Nord. Il partait du principe qu'une loi immorale est une loi que la majorité impose à la minorité mais qu'elle ne s'imposerait pas à elle–même.

I see the cause you're trying to advance. Many people in this country would find your lifestyle perhaps abhorrent. Consider the definition put forth by Martin Luther King such that the majority of people in this country would perhaps not even endorse the lifestyle that you advocate. Therefore, within his definition, it would be perfectly moral for them to maintain their stance. What's your comment?

Je sais quelle cause vous défendez. Beaucoup de Canadiens trouveraient peut–être que votre mode de vie est répugnant. Songez à la définition donnée par Martin Luther King, selon laquelle la majorité des Canadiens n'approuverait peut–être même pas le mode de vie que vous préconisez. Par conséquent, en se fondant sur cette définition, il serait tout à fait moral pour la majorité de conserver sa position. Qu'en dites–vous?

Ms Konanz: EGALE would submit to you, and to persons putting forth the idea that you express, that human rights in Canada, as they have developed in Canada, though not absolute, are certainly not a matter of majoritarian belief.

Mme Konanz: EGALE vous dit, à vous et à d'autres ayant le même point de vue, que les droits de la personne au Canada, même s'ils ne sont pas absolus, ne sont certainement pas une question de l'opinion de la majorité.

Human rights in Canada, as we have enshrined them in our charter and other pieces of legislation, are those fundamental rights of which no person in Canada should be denied. To that extent, any human right is not a question of a group of persons having a majority status, be that in a legislative body or in a community that imposes rights upon another group.

Les droits de la personne au Canada, qui sont inscirts dans la Charte et dans d'autres lois sont les droits fondamentaux qui ne doivent pas être niés à qui que ce soit au Canada. Dans cette mesure, un droit de ce genre n'a rien à voir avec le fait d'être majoritaires, que ce soit dans un corps législatif ou dans une collectivité qui impose des droits sur un autre groupe.

Mr. Williams: My point was that he said an immoral law was one that a majority would impose upon a minority that they would not impose upon themselves. I'm not saying the majority agrees with you. I'm just saying that his definition of an immoral law was one in which they would not impose this law upon themselves and use the advantage of the majority to impose it upon a small minority. That is the point I was making.

M. Williams: Je disais que selon King une loi immorale est une loi qu'une majorité impose à une minorité mais qu'elle ne s'imposerait pas à elle–même. Je ne dis pas que la majorité est d'accord avec vous. Je dis tout simplement que d'après lui, une loi immorale est une loi que la majorité ne s'imposerait pas à elle–même mais qu'elle impose quand même à une minorité. C'est tout ce que je disais.

[*Text*]

Ms Konanz: I guess the question would then become whether such a majority feels it would be moral to have restrictions such as those that deny individuals who are in the majority such population benefits as those we're requesting. Indeed, we feel those are our rights. Would those of such a majority feel, if they were in that position, that it would be immoral to be denied and excluded from accessing benefits, rights and protections in such matters as immigration, employment, health care or education?

That is how I would flip the question around to apply it to a majority in the event that majority found themselves in that position. EGALE would submit that no majority of individuals would find that a situation they would tolerate. Indeed, in situations where that has occurred in history and beyond Canada, we have seen people fight for their civil and human rights. It certainly hasn't been fighting that has been as genteel as the nature of the disagreement we have in Canada. One can point to international struggles and observe what's happening elsewhere as people struggle for their rights, though they be in a position of being the majority in a country.

• 1115

Mr. Williams: I think, Madam Chairman, if I may say so, the struggles we have seen around the world—and many of them come to recognize and redress civil rights abuse—have basically fallen within the parameters outlined by Martin Luther King: would the majority impose it upon themselves? And of course in some cases they wouldn't.

Mr. Farley, you mentioned you didn't like the idea of a piecemeal review of the Human Rights Act. You'd rather just take a total review, start from scratch and start again. However, the only point of view you put forth to advocate that rationale was that it was taking far too long to resolve the complaints being brought under the Human Rights Act today.

I don't find that much of a reason for starting from scratch and starting all over again, and I was wondering if there was any other agenda or any particular reason for your saying just start again, other than the reason you proposed, which doesn't seem to be substantial enough to justify the suggestion.

Mr. Farley: First of all, hopefully to clarify what I said, the position of the CBA is not scorched earth with respect to the Canadian Human Rights Act.

Mr. Williams: Total review, I believe were the words.

Mr. Farley: No, not at all. There's an existing infrastructure there, and obviously the starting point in terms of where we go begins with what we have. The CBA's point is simply that Canadian human rights laws, at least the federal act, has evolved now to the point where an overall reassessment would appear to be called for, in the CBA's view, as opposed to simply responding to ad hoc problems.

Human rights legislation in this country at the federal and the provincial levels are legislated, perhaps going back to your previous point to another deponent here. Human rights legislation was a response to particular felt needs. Those were legislated value choices, which are now subject in the area of the Charter of Rights to constitutional scrutiny of their own.

[*Translation*]

Mme Konanz: Dans ce cas, la question est de savoir si la majorité juge qu'il serait moral de ne pas donner à la majorité les avantages que nous demandons. Nous estimons que nous avons droit à ces avantages. Est–ce que la majorité jugerait qu'il serait immoral de ne pas avoir accès aux avantages qu'on revendique dans des domaines tels que l'immigration, l'emploi, les soins de santé ou l'enseignement?

C'est comme cela que je poserais la question à la majorité si elle se trouvait dans cette situation. EGALE allègue qu'aucune majorité ne trouverait une telle situation tolérable. En effet, au Canada et ailleurs au monde où de telles situations se sont présentées nous avons vu que la population lutte pour obtenir des droits de la personne et des droits civils. Il ne s'agissait pas de lutte de bon ton comme le désaccord que nous avons ici au Canada. Il y a des luttes partout au monde et on voit ce qui se passe lorsque les gens se battent pour obtenir certains droits, même s'ils sont majoritaires.

M. Williams: Si vous me permettez, madame la présidente, je pense que les luttes qu'on a vues dans le monde—qui visent très souvent à corriger des violations des droits civils—correspondent à la définition de Martin Luther King: est–ce que la majorité s'imposerait une telle mesure? Il va s'en dire que dans certains cas, elle ne le ferait pas.

Monsieur Farley, vous avez dit que vous n'êtes pas en faveur d'une révision ponctuelle de la loi. Vous préférez une révision globale, vous voulez partir de zéro et revoir le tout. La seule justification que vous avez donnée c'est que le règlement des plaintes déposées à l'heure actuelle en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne prend trop de temps.

J'estime que ce n'est pas une très bonne raison de repartir à zéro. Je me demandais si vous aviez une autre raison de dire cela, car ce que vous avez mentionné ne me semble pas suffisant.

M. Farley: Tout d'abord, je tiens à préciser ce que j'ai dit. L'Association du Barreau canadien ne prône pas une tactique de la terre brûlée en ce qui concerne la Loi canadienne sur les droits de la personne.

M. Williams: Je pense qu'on a parlé d'un examen complet.

M. Farley: Non, pas du tout. Il existe déjà une infrastructure, à partir de laquelle il faut travailler. L'association juge que la loi fédérale a évolué tellement qu'il est temps d'en faire une évaluation globale, au lieu de la modifier en réponse à des problèmes ponctuels.

Pour en revenir à ce que vous disiez à un autre témoin, les lois sur les droits de la personne sont adoptées par le gouvernement fédéral et par les gouvernements provinciaux. Ces lois répondaient à certains besoins précis. On a donc inscrit dans la loi certaines valeurs, qui, dans le cas de la Charte des droits, font l'objet d'un examen constitutionnel.

[*Texte*]

I think what this committee can assist Parliament in doing is reappraising the legislative value choices that have been made and seeing if they still work and still apply and what additional ones are necessary. Now, in that respect, some elements of this human rights review have, as the deponent for EGALE has indicated, been overtaken by events. Sexual orientation is now a constitutional issue as well as a legislative one. The Canadian Human Rights Act is accountable, as is any other statute of Parliament, to the Constitution. So given issues like that, in our submission an overall review is appropriate.

The Chair: Mr. Williams, your time is up, but I notice Mr. Niemi wanted to give an answer. If it's a quick answer, would you allow him to do that?

Mr. Williams: Certainly, Madam Chairman.

Mr. Niemi: I have just two very short points. I think on the question of revamping the Human Rights Act, the Canadian Human Rights Act was adopted in 1976 and since there has been a very piecemeal approach. I think in order to change it in order to bring the act into the 1990s in light of all the changes, legislative or otherwise, we should look at the comprehensive review of the act, because you don't amend a human rights legislation every blue moon. So I think it's about time, because aside from the question of sexual orientation, there are a lot of other issues. Employers, unions, and many other protected groups also are calling for changes to the act in order to make it fairer, more applicable, at both the substantive and procedural levels. I think that should be kept in mind.

• 1120

On the last point, I'd just like to remind the member, because I'm also a great friend of Martin Luther King, that when he mentioned Martin Luther King I couldn't help but remember a line that Mr. King wrote when he was in jail in the Birmingham prison, I think it was in 1961 or 1963. He wrote a letter, and the part that struck me goes as follows: that any law that uplifts humanity is just, and any law that degrades humanity is unjust. So we could get on with the debate.

Some hon. members: Oh, oh!

The Chair: That's a very appropriate quote to end that one.

Mr. Telegdi: Let me start with Mr. Farley. The Ascov decision deemed delays in trials to be unacceptable, so it forced the hands of the Attorney General to provide speedier trials. What I understand you were saying, when you said that justice delayed is justice denied, was that to the extent that we enlarge the scope of human rights legislation we are further overburdening a system that somehow has gotten to be very slow and cumbersome. I take that to be the rationale for why you want an overview.

Mr. Farley: That's certainly part of it. There are substantive issues as well, but there's a general consensus emerging that the current complaints-driven system is not very satisfactory from either side of the fence, from either the

[*Traduction*]

Je pense que le Comité peut aider le Parlement à réévaluer ses choix législatifs qui ont été faits pour voir s'ils sont toujours valables et pour déterminer s'il nous en faut d'autres. Comme le représentant d'EGALE l'a déjà dit, certains des éléments d'un tel examen ont été dépassés par les événements. La question de l'orientation sexuelle est maintenant une question constitutionnelle et législative en même temps. La Loi canadienne des droits de la personne relève, comme toute autre loi du Parlement, de la Constitution. Pour toutes ces raisons, nous jugeons qu'il convient de faire une évaluation globale.

La présidente: Votre temps est écoulé, monsieur Williams, mais je vois que M. Niemi voulait ajouter quelque chose. Lui permettez-vous de le faire, pourvu que la réponse soit brève?

M. Williams: Certainement, madame la présidente.

M. Niemi: Deux petites remarques très rapides. Depuis l'adoption de la Loi canadienne sur les droits de la personne en 1976, le Parlement a adopté une approche très ponctuelle. Afin de mettre la loi à jour, et de tenir compte de tous les changements, législatifs et autres, il faut procéder à un examen complet de la loi, car ce n'est pas quelque chose qu'on fait très souvent. Je pense qu'il est temps de le faire, car à part la question de l'orientation sexuelle, il y a beaucoup d'autres questions qui doivent être examinées. Les employeurs, les syndicats et beaucoup d'autres groupes protégés demande également des modifications à la loi pour la rendre plus juste et plus applicable pour ce qui est du fond et de la procédure. À mon avis, il ne faut perdre cela de vue.

À propos de la dernière remarque, je tiens simplement à rappeler au député car je suis aussi un grand ami de Martin Luther King, que quand il a mentionné son nom je n'ai pas pu m'empêcher de me souvenir de ce qu'écrivait M. King lorsqu'il était incarcéré dans la prison de Birmingham, en 1961 ou 1963, je crois. Il avait alors écrit une lettre dont les lignes suivantes m'ont frappé: toute loi qui contribue à l'élévation de l'humanité est juste, et toute loi qui la dégrade, est injuste. Nous pourrions donc poursuivre le débat.

Des voix: Oh, oh!

La présidente: Voilà, en conclusion, une citation tout à fait appropriée.

M. Telegdi: Permettez-moi de commencer par M. Farley. La décision Ascov concluait que les retards dans les procès étaient inacceptables, ce qui a contraint le procureur général à accélérer les choses. Si je comprends bien, lorsque vous déclarez qu'un retard de justice est un déni de justice, vous voulez dire qu'en étendant le champ de la Loi sur les droits de la personne nous surchargeons encore plus un système qui est devenu très lent et difficile à manier. J'en conclus que c'est la raison pour laquelle vous voulez un examen global.

M. Farley: En partie, certainement. Il y a également des questions de fond à étudier, mais on s'accorde de plus en plus à penser que le système actuel des plaintes déposées, n'est satisfaisant pour personne, ni pour le plaignant ni pour le

[*Text*]

complainant's point of view or the defendant's, whether it's government or particular individuals, so that's part of the reason for the overview. Maybe there is a better way of administering the substantive objectives of the act so that they're realized in practice, and that's the point.

Even though you have 50,000 complaints on the statistics reduced down to 2,000 that are proceeded with, still they're not being processed. It may also be an issue for this committee in an era of scarce resources as to how many resources can be devoted to this. That's an issue for Parliament as well.

Mr. Telegdi: Would it be appropriate for us to be looking at different models of conflict resolution and dispute resolution? The reason I raise that is that I know many cases in my community—and it's expanding across Canada—have been diverted from the courts through mediation. Where it becomes very useful having this process is where most of the people who act in it are volunteers. Money is not involved, and they seem to achieve a fair degree of success, which means that the total number of cases that have to go through the judiciary are the more serious ones. It acts as a filter. It cuts down on the number of cases that would go to the judiciary, and it's done by volunteers.

If we're looking at changing the structure so we can do more with the same resources, I wonder if we would not be doing a disservice if we stopped adding to it. If the problem is the structure and how we respond to complaints, then we should really be looking for a solution to that quickly. If we do not have these other pressures bearing on it, we might decide to go with the status quo, where dispute resolution in the present context is taking longer and longer and longer, and it has become acceptable.

Mr. Farley: My response to that would be that in terms of an overview, the overview may reveal that different kinds of problems merit different kinds of solutions, so that the current structure might be appropriate for certain kinds of complaints but not others. A lot of the docket of the Human Rights Commission involves harassment cases, for example. Perhaps employment law issues are suitable candidates for alternative methods for dealing with them, such as mediation and consultation.

[*Translation*]

défendeur, qu'il s'agisse du gouvernement ou de particuliers, et c'est en partie pourquoi un examen global s'impose. Il existe peut–être un meilleur moyen de faire appliquer les objectifs fondamentaux de la loi de manière à les réaliser dans la pratique et c'est là le problème.

Même si le nombre des plaintes auxquelles on donne suite est ramené de 50 000 à 2 000, elles ne sont pas toutes examinées. À une époque où les ressources sont restreintes, il conviendrait peut–être que votre comité détermine la portion qui pourrait y être consacrée. Voilà également une question qui relève du Parlement.

M. Telegdi: Serait–il bon que nous étudiions différents modèles de règlement de conflits et de différends? Si je vous pose cette question c'est parce que je sais que, dans ma collectivité, bien des causes—et cela se répand de plus en plus au Canada—n'ont pas été portées devant les tribunaux mais ont été réglées par la médiation. Ce processus devient extrêmement utile lorsque la plupart des intervenants sont des bénévoles. L'argent n'entre pas en jeu, et ces gens–là semblent avoir un assez bon taux de réussite, si bien que les tribunaux ne sont appelés à intervenir que pour trancher les causes les plus graves. Ce système joue le rôle de filtre. Il réduit le nombre d'affaires portées devant les tribunaux, et ce sont des bénévoles qui s'en occupent.

Si nous voulons modifier les structures de manière à optimiser les ressources dont nous disposons, je me demande si ce ne serait pas rendre un mauvais service que de cesser de l'étoffer. S'il s'agit d'un problème de structure et de la suite à donner aux plaintes, il importe que nous trouvions rapidement une solution. Sans toutes ces autres pressions, nous pourrions décider de nous en tenir au statu quo, dans lequel le règlement des différends demande de plus en plus de temps, ce qu'on a fini par accepter.

M. Farley: Je répondrais simplement à cela qu'un examen global pourrait révéler que chaque type de problèmes mérite un type particulier de solutions et que les structures actuelles conviennent peut–être pour certaines plaintes, mais pas pour d'autres. Une bonne partie du rôle des causes qu'étudie la Commission des droits de la personne concerne des cas de harcèlement, par exemple. Peut–être serait–il préférable d'utiliser d'autres méthodes pour traiter des problèmes relevant de la législation sur l'emploi, en recourant notamment, à la médiation et à la consultation.

• 1125

Certainly, my experience in that area is that the existing system immediately polarizes the situation as between employer and employee where racial discrimination or sexual harassment is the charge, and it becomes very quickly an adversarial process that is necessarily very time–consuming—it absorbs an inordinate amount of resources and so forth—whereas appropriate mediation in a less confrontational situation might resolve the problem to the satisfaction of the complainant and the employer in a much more expeditious way.

But before you take that aspect of the Canadian Human Rights Act, I think you have to consider the impact on the rest of the system as well, because certainly there are fairness issues and so forth that have to be dealt with. A comprehensive review

Si j'en juge d'après mon expérience, le système actuel polarise immédiatement la situation, comme cela se produit lorsqu'un conflit entre employeur et employé comporte une accusation de discrimination raciale ou de harcèlement sexuel; cela tourne alors très rapidement à la confrontation, ce qui demande nécessairement beaucoup de temps et mobilise une quantité excessive de ressources—alors qu'une médiation bien menée dans un contexte moins propice à la confrontation permet parfois de résoudre le problème à la satisfaction du plaignant et de l'employeur et beaucoup plus rapidement.

Mais avant d'aborder cet aspect de la Loi canadienne sur les droits de la personne, il faut également tenir compte des effets sur le reste du système, car il y a indiscutablement des questions de justice et d'équité à régler. On peut espérer qu'un examen

[*Texte*]

would hopefully illustrate why mediation might be more appropriate for employment law disputes, whereas a more full-blown system of adjudication might be appropriate in other instances where you're talking about institutionalized discrimination or something like that, which requires a more formal solution and for which a decision of a panel of the Canadian Human Rights Commission would be appropriate.

That's why the CBA feels that given the very little time the current system has been in place—and here I concur with my colleague that it's very dangerous to just take one particular problem in isolation—this committee would benefit by looking at the whole situation. There'll be no lack of people indicating where you should go.

Mr. McClelland: First of all, I want to thank all of you for your very thoughtful presentations. I think it really adds to our learning process and what we can try to do as we work in this Parliament.

I'm struck by the fact that there's a link among all three presentations. Earlier, Mr. Fisher, you said there was an eight- or nine-year delay in what's gone on. In spite of the time delay we also find out that in our country we're changing from the rule of legislator to the judiciary having more impact on how we relate to one another. I submit that this is a very large part of what's going on and a very large part of the resentment that builds in the country when the role of making laws is taken from the legislatures and put into the hands of the judiciary.

Now, I also think there is a valid fear or concern in the land on the part of people who are not part of the minorities that are represented and who feel victimized insofar as advocacy groups tend to get a boost up the ladder. Whether you agree with this or not, it must be recognized as something that exists in our country and has to be dealt with. Equity is equity, no matter what side of the issue we happen to be on, one to another.

A very famous past Prime Minister of our country once said that the state has no place in the bedrooms of the nation. I think similarly the bedrooms have no place in the Parliament of the nation either. Where we are now making the distinction is that we've gone from saying the state has no place in the bedrooms of the nation to, all of a sudden, the bedrooms of the nation looking for advocacy through the Parliament.

There are many people, myself included, who say that rights accrue to human beings because we are human beings and for no other characteristic. Everything else we do should be focused towards anti-discrimination. So we won't get into this whole argument over whether rights are accruing to people because of a particular group. What we, in my view, should be concentrating on is whether any particular group is being discriminated against for any reason, whether it's sexual orientation. . .

[*Traduction*]

global permettrait de montrer pourquoi la médiation conviendrait mieux au règlement de conflits dans le domaine de l'emploi, alors qu'un système d'arbitrage plus étoffé conviendrait peut-être dans des cas tels que ceux de discrimination institutionnalisée, qui exigent une solution plus officielle et pour lesquels une décision d'un jury de la Commission canadienne des droits de la personne serait approprié.

C'est la raison pour laquelle l'ABC estime qu'en raison de la nouveauté du système en vigueur—et là, je conviens avec mon collègue qu'il est très dangereux de traiter isolément un problème—il serait bon que le comité étudie l'ensemble de la situation. Vous ne manquerez pas de gens pour vous conseiller.

M. McClelland: Je tiens tout d'abord à vous remercier de nous avoir présenté des points de vue mûrement réfléchis. Cela nous aide à mieux comprendre la situation et à poursuivre nos objectifs au cours de cette législature.

Ce qui me frappe, c'est le lien qui existe entre les trois exposés. Vous avez dit tout à l'heure, monsieur Fisher, qu'il y avait une période d'attente de huit à neuf ans. Malgré cela, nous constatons que dans notre pays, le législateur est en train de céder le pas au pouvoir judiciaire qui exerce maintenant plus d'influence sur les rapports que nous avons les uns avec les autres. À mon avis, cela joue aujourd'hui un rôle très important et explique dans une très large mesure le ressentiment croissant des habitants de notre pays devant le fait que ce ne sont plus les assemblées législatives qui font les lois, mais la magistrature.

Je crois également justifiée la crainte des personnes qui ne font pas partie des minorités représentées et qui ont l'impression d'être des victimes, dans la mesure où ce sont les groupes de revendications à qui on a tendance à apporter de l'aide. Que vous soyez d'accord ou non, il faut bien reconnaître que cela existe chez nous et qu'il faut en tenir compte. Les principes d'équité doivent jouer pour tout le monde.

Un ancien premier ministre fort célèbre de notre pays a dit un jour que l'État n'avait pas sa place dans les chambres de la nation. Eh bien, je pense, moi, que les chambres n'ont pas non plus leur place au Parlement de la nation. La différence, maintenant, c'est qu'au lieu de dire que l'État n'a pas à mettre le nez dans les chambres à coucher des citoyens de la nation, on dit tout d'un coup qu'il incombe au Parlement de défendre ce qui se passe dans les chambres de notre pays.

Il y a des gens, moi inclus, qui disent que les droits qu'acquièrent les êtres humains, ils les doivent précisément au fait qu'ils sont des êtres humains et pour aucune autre raison. Tous nos autres efforts devraient porter sur la lutte contre la discrimination. Nous laisserons donc de côté la question de savoir si l'on acquiert des droits parce que l'on appartient à un groupe particulier. À mon avis, ce qu'il importe de déterminer, c'est si un groupe est la victime de discrimination pour une raison quelconque, qu'il s'agisse de son orientation sexuelle. . .

[*Text*]

The major problem with the sexual orientation law, outside of those who advocate in favour of your position, is that many people feel that sexual orientation, no matter what it is, is a private affair and should not be getting the imprimatur or the sanction of the state. I think this is something that has not been part of this debate.

Perhaps it would be of value to everyone on all sides of this issue to understand that when the issues of rights collide—when do individual rights supersede group rights, when do group rights supersede individual rights, and do rights accrue to individuals because of any defining human characteristic? When we look at this and when we look at our relationship as far as race is concerned and how we as a community get together. . .

When I look around our committee, we have one woman; the rest of the people here now are white males. Why is this? Does that mean that the opportunity doesn't exist, or that people don't make, of themselves, the opportunity?

I realize that I'm not leaving a lot of time for answers.

We have a multiplicity of human rights legislation in this country. Human rights is really the position of the provinces. The provinces are the people who are charged with the responsibility of administering it. Yet we have a Canadian Human Rights Commission, plus all the provincial human rights commissions, plus all the municipal human rights commissions, plus any others that happen to come up. We perhaps would benefit from knowing who's on first. We have so many overlapping jurisdictions.

In the case of our federal Human Rights Commission, there were 46,000 inquiries last year, 1,200 of which were acted upon in one way or another. A hundred of them were about sexual orientation. The average cost per human rights consideration was approximately $15,000.

Now, that is not to say that there were not many thousands of potential human rights questions that never came to them because we have a law established and we have that there, but our whole human rights discussion would benefit dramatically if there was one set of rules across the country and one standard, not this overlapping all over the country.

With that, if anyone wishes in a few seconds to—

The Chair: You've already used six minutes, Ian.

Mr. McClelland: Okay, but I wanted to get those feelings out, and I felt, particularly with the gays and lesbians organization, that I should put that on the table.

The Chair: Would somebody from EGALE like to respond to that?

Mr. Fisher: I'm pleased, first of all, to hear your support for shifting the focus and keeping the focus on anti–discrimination, and your support for the principle of anti–discrimination. It seems that we might not be as far apart as one might think.

[*Translation*]

• 1130

Le problème principal qui se pose en matière de législation concernant l'orientation sexuelle, c'est qu'en dehors des partisans de vos vues, nombreux sont ceux qui pensent que l'orientation sexuelle, quelle qu'elle soit, est une question purement privée et qu'elle n'a pas besoin de l'imprimature ou de la sanction de l'État. Ce débat n'a pas porté là–dessus.

Peut–être serait–il utile pour tous, quelle que soit leur position, de bien comprendre que lorsqu'il y a conflit entre des droits différents—quand les droits des individus prévalent–ils sur les droits collectifs, quand est–ce le contraire, et les droits des individus sont–ils justifiés à cause d'une caractéristique humaine particulière? Lorsque nous considérons cela et lorsque nous examinons nos rapports sur le plan racial ainsi que la manière dont fonctionne une collectivité telle que la nôtre. . .

Prenons notre Comité; il y a une seule femme; tous les autres membres sont des hommes de race blanche. Pourquoi? Cela signifie–t–il que la possibilité d'agir autrement n'existe pas, ou que les gens n'en profitent pas?

Je me rends compte que je ne laisse guère de temps pour les réponses.

Nous avons une multiplicité de dispositions législatives concernant les droits de la personne dans notre pays. Les droits de la personne devraient en fait être du domaine provincial. Ce sont les provinces qui sont d'appliquer la loi. Pourtant, nous avons une Commission canadienne des droits de la personne, plus toutes les commissions provinciales des droits de la personne, plus toutes les commissions municipales, sans compter tous les autres organismes qui pourraient se créer. Peut–être serait–il bon de savoir qui doit intervenir d'abord. Il y a un tel chevauchement de compétences.

Notre Commission fédérale des droits de la personne a reçu 46 000 demandes, l'an dernier, dont on a donné suite, sous une forme ou sous une autre à 1 200 seulement. Cent de ces plaintes avaient trait à l'orientation sexuelle. Le coût moyen de chaque examen est d'environ 15 000$.

Cela ne signifie pas qu'il n'y avait pas des milliers de questions possibles concernant les droits de la personne qui n'ont jamais été soumises à la Commission, parce que nous avons une loi et un système établi, mais notre débat sur les droits de la personne serait infiniment plus fructueux s'il n'y avait qu'une seule série de règles pour l'ensemble du pays, une seule norme, et non ce chevauchement de compétences à travers tout le Canada.

Cela dit, si quelqu'un désire dans quelques secondes. . .

La présidente: Vous avez déjà utilisé six minutes, Ian.

M. McClelland: Bien, mais je voulais dire ce que j'avais sur le coeur et j'estime qu'il était important de le faire, en particulier en ce qui concerne l'organisme représentant les gais et les lesbiennes.

La présidente: Un représentant d'EGALE souhaiterait–il répondre à ces remarques?

M. Fisher: Je tiens tout d'abord à dire que je suis heureux que vous soyez d'accord, vous aussi, pour que l'on change de perspective, qu'on continue à mettre l'accent sur la lutte contre la discrimination et je vous remercie également de votre appui à ce principe. Apparemment, nos points de vue ne sont pas aussi opposés qu'on pourrait le penser.

[*Texte*]

Is it discrimination, I would ask, when a heterosexual is able to access employment benefits but a lesbian or gay person is not? Is it discrimination when a heterosexual can sponsor a partner into the country but a lesbian or gay person cannot? Is it discrimination when a heterosexual can name his or her partner as a recipient of his or her pension but a lesbian or gay person cannot?

Since we are mutually supportive of the principle of anti-discrimination, it seems that a first step might be to amend all the laws that discriminate against lesbians and gays. I appreciate your—

Mr. McClelland: Those laws would have to be amended on an ad hoc basis where it makes sense. For instance, the insurance is an insurance situation between the person who buys the insurance and the person who carries it. How does it affect anybody else?

Mr. Fisher: It affects the beneficiaries under that insurance policy. So if we're looking at an employer's group insurance, and lesbian and gay employees are required to contribute to the cost of an insurance plan, then it is discrimination to accord only to heterosexuals benefits pursuant to that plan and to deny lesbian and gay employees those same benefits.

• 1135

Mr. McClelland: Yes, I don't want to argue with that. That's between the insurance carrier and the people involved.

Mr. Fisher: One could always say that any discrimination is between the person discriminating and the person who's the subject of it.

Mr. McClelland: That's correct, exactly.

Mr. Fisher: If the state feels—and if, as I take it, you feel—discrimination is an inappropriate value in Canadian society, if we think it's wrong that somebody should under the broadest terms lose job or accommodation or be denied access to goods and services because of race, disability, gender or sexual orientation, then the state has a role in doing something about that so we can live in a society where people are treated with equality and respect. However, that is something of a moot point since every province does in fact have a human rights act and the federal government does have a human rights act. We are saying that unless we're looking at wholesale repeal of every human rights act, it is not just a matter between the employer and the employee or the insurer and the carrier; it is a question of justice and equality that people are treated without discrimination.

In response to your point about the bedrooms of the nation, clearly this is not an issue based on sex or sexual activity. My sexual orientation is not just who I sleep with; it's a question of who I am, who I am as a person. It's a question of my humanity. I'm not looking for any legislation that deals with my sexual activity; I'm looking for legislation that relates to my employment, my accommodation, how I live as a person. The state already deals with sexual orientation in the sense that

[*Traduction*]

S'agit-il de discrimination lorsqu'un hétérosexuel peut avoir accès à un emploi alors qu'une lesbienne ou un gai ne le peut pas? S'agit-il de discrimination lorsqu'un hétérosexuel peut parrainer l'entrée d'un partenaire dans notre pays alors qu'une lesbienne ou un gai ne peut pas le faire? S'agit-il de discrimination lorsqu'un hétérosexuel peut nommer son partenaire comme bénéficiaire de sa pension de retraite alors qu'une lesbienne ou un gai ne peut pas le faire?

Puisque nous sommes tous deux partisans du principe de lutte contre la discrimination, il me semble que la première étape pourrait consister à modifier toutes les lois qui entérinent la discrimination à l'égard des lesbiennes et des gais; je comprends fort bien votre. . .

M. McClelland: Il faudrait, pour cela, modifier ces lois de manière ponctuelle lorsque cela se justifie. Par exemple, lorsqu'on parle d'assurances, vous avez, d'un côté, la personne qui paie les primes et de l'autre, la société d'assurances. Quel effet cela peut-il avoir sur d'autres personnes?

M. Fisher: Cela a un effet sur les bénéficiaires de cette police d'assurances. S'il s'agit d'une assurance collective établie par un employeur et que des employés homosexuels des deux sexes soient tenus de cotiser au régime, c'est un acte de discrimination que de n'accorder les prestations qu'aux hétérosexuels et de les refuser aux lesbiennes et aux gais employés par la société.

M. McClelland: D'accord, pas d'objections. C'est une affaire qui se règle entre la société d'assurance et les assurés.

M. Fisher: On pourrait toujours dire que toute discrimination se situe entre la personne qui en est responsable et la personne qui en fait l'objet.

M. McClelland: C'est exact.

M. Fisher: Si l'État estime—comme vous—que la discrimination n'est pas acceptable dans la société canadienne, si nous pensons qu'il est injuste que, d'une façon très générale, une personne puisse perdre son emploi ou son logement ou se voir refuser l'accès à des biens et services à cause de sa race, de déficience mentale ou physique, de son sexe ou de son orientation sexuelle, il appartient à l'État d'intervenir de manière à ce que nous puissions vivre dans une société où les gens sont traités sur un pied d'égalité et avec respect. Cependant, cela demeure un point discutable puisque chaque province a sa propre loi sur les droits de la personne et que le gouvernement fédéral a la sienne. À moins que l'on envisage l'abrogation globale de toutes ces lois, il ne s'agit pas simplement d'un problème entre l'employeur et l'employé ou entre l'assureur et l'assuré; traiter les gens sans discrimination est une question de justice et d'égalité.

En ce qui concerne ce que vous disiez au sujet des chambres à coucher de la nation, il ne s'agit manifestement pas d'une question qui est déterminée par le sexe ou l'activité sexuelle. Mon orientation sexuelle ne se définit pas simplement en fonction de la personne avec qui je couche; il s'agit en fait de ce que je suis en tant que personne. Il s'agit de ce qui fait de moi un être humain. Je ne tiens pas du tout à avoir une loi qui ait trait à mon activité sexuelle; ce que je veux, c'est une loi qui

[*Text*]

heterosexuals are given access to a variety of benefits on the basis of their sexual orientation, not on the basis of who they sleep with.

Mr. McClelland: I'm just telling you that's how it's perceived.

Mr. Fisher: Then, in that case, we have a responsibility—

Mr. McClelland: That's how it's perceived, that's the reality.

The Chair: Mr. McClelland, I'm sorry, if you'd let Mr. Fisher. . .

Mr. Fisher: Thank you very much.

The Chair: Are you almost finished, Mr. Fisher?

Mr. Fisher: Yes, I am. If that is the perception, obviously we'll have a responsibility to educate and better inform people so that inaccurate perception is not maintained.

Ms Konanz: I think we would stress that so far we have not heard the word "education" used today. EGALE feels strongly that the mandate of a human rights act is to educate. When examining the estimates of the Canadian Human Rights Commission, one might well question how the resources the Human Rights Commission is provided with in the estimates are used to achieve a mandate of educating.

From a background in economics and economic analysis, one can show that investing in education is most certainly the way to achieve greatest benefit for the most people, rather than delegating and directing funds into enforcement and investigation. To that end we would support the position taken by the Canadian Bar Association to re–examine the mandate of such a commission.

The Chair: Mr. Cauchon is next, but I notice that Mr. Niemi would like to respond quickly.

Is that okay with you, Mr. Cauchon?

M. Cauchon (Outremont): J'aimerais répondre à ce que mon collègue a soulevé tout à l'heure concernant la citation de Martin Luther King. Mes collègues de l'Association du Barreau canadien pourront peut–être m'aider. Je suis moi–même avocat de formation.

Je pense que la logique de Martin Luther King ne peut pas s'appliquer dans un contexte canadien. Dès 1982, quand on a procédé à l'adoption de la Charte canadienne des droits et libertés, on a fait un choix comme société: ou bien la Charte canadienne devait être axée sur la protection des libertés collectives, ou bien elle devait être axée sur la protection des libertés individuelles. Ici, au Canada, le choix a été clair: on a mis l'accent sur la liberté individuelle. Il n'est donc pas question de protéger des groupements, mais plutôt des individus.

Je voulais simplement faire ce commentaire.

The Chair: Are you looking for a response from any of the panellists?

[*Translation*]

protège mon emploi, mon logement, la manière dont je vis en tant que personne. L'État s'occupe déjà de l'orientation sexuelle en ce sens que les hétérosexuels ont accès à toutes sortes d'avantages en fonction de leur orientation sexuelle et non de la personne avec qui ils couchent.

M. McClelland: Je vous dis simplement que c'est ainsi qu'on voit les choses.

M. Fisher: Dans ce cas, nous avons la responsabilité. . .

M. McClelland: C'est ainsi que les gens voient les choses; c'est ça, la réalité.

La présidente: Monsieur McClelland, excusez–moi, si vous voulez bien laisser M. Fisher. . .

M. Fisher: Merci beaucoup.

La présidente: Avez–vous presque terminé, monsieur Fisher?

M. Fisher: Oui. Si c'est affaire de perfection, nous avons manifestement la responsabilité d'éduquer et de mieux informer les gens de manière à rétablir la vérité.

Mme Konanz: Je crois que nous devrions souligner le fait que, jusqu'à présent, nous n'avons pas entendu prononcer une seule fois le mot «éducation» aujourd'hui. EGALE est profondément convaincue que une loi sur les droits de la personne doit éduquer. Lorsqu'on examine le budget de la Commission canadienne des droits de la personne, on est fort tenté de se demander comment on utilise les ressources qui lui sont ainsi accordées pour réaliser son mandat, qui est d'éduquer.

En se basant sur le plan d'une analyse économique, il est possible de montrer qu'investir dans l'éducation est certainement la méthode la plus profitable pour la majorité des gens, plutôt que de déléguer et de réserver les fonds à l'application de la loi est aux enquêtes. Nous sommes donc favorables à la position adoptée par l'Association du Barreau canadien en faveur du réexamen du mandat de cette commission.

La présidente: C'est maintenant au tour de M. Cauchon, mais je remarque que M. Niemi voudrait faire une brève remarque.

Êtes–vous d'accord, monsieur Cauchon?

Mr. Cauchon (Outremont): I would like to make a comment about the quotation from Martin Luther King that my colleague made earlier. My colleagues at the Canadian Bar Association might be able to help me. I am, myself, a lawyer.

I do not think that Martin Luther King's logic can be applied in a Canadian environment. As early as 1982, when we adopted the Charter of Rights and Freedoms, we made a choice as a society: either the Canadian Charter focused on the protection of collective freedoms, or on the protection of individual freedom. In Canada, it was a clear cut choice: individual freedom. Therefore, individuals rather than groups, are protected.

I merely wanted to make that comment.

La présidente: Attendez–vous une réponse d'un des membres du groupe?

[*Texte*]

Mr. Cauchon: No, not really.

The Chair: Okay. Mr. Niemi, you wish to comment on the previous question.

Mr. Niemi: Yes, I'm glad the other witness has talked about education. I think it's important. The essential role of the Human Rights Commission—I think we have to go back in time and look at the history of the Human Rights Commission—is not only to deal with individual cases of complaints and litigation arising from the complaints, but also education, promotion and information. As a fact, the educational information responsibility is part of the Canadian Human Rights Act.

I'd just like to add on a little bit of advertising. I think in March we wrote to members of the committee about the fact that the Canadian Human Rights Commission has eliminated the education officers position at all the regional offices in this country. If you have a human rights act and a human right issue that is so complex and you have no education campaigns and officers doing a full-time job, you are putting the conflicts and differences into the hands of the complaints-driven process, therefore creating this adversarial approach in addressing human rights differences.

The other aspect you raised is the fact that we have different kinds of human rights commissions. I think in the history of this country the question has always been whether human rights are a federal or provincial matter. Unless Quebec decides otherwise, we still are a federal system, and therefore we have a federal commission and a provincial human rights commission.

• 1140

Perhaps we need to look at how we as a society or as a system of people develop strategies to manage, if not value, diversity. So to move more to the positive side here, I go back to education. What the member has raised, I think, is a very legitimate situation now.

There's a deep sentiment of resentment and culture insecurity in the population, and I don't think that calling people names and accusing people of being extremists or racists really address that issue. We cannot on the one hand try to address discrimination and on the other hand not allow for a discussion, a dialogue on the way we should reconcile and manage our differences.

I would like to suggest that on a more micro-model level you look at how corporate institutions—we work with, for example, Canadian National or Royal Bank—recognized leaders in managing or valuing diversity within their establishments, as models that perhaps we can adopt and implement in other communities to reconcile diversity in all its forms. This is something we believe neither the federal government nor the Canadian Human Rights Commission is doing adequately.

[*Traduction*]

M. Cauchon: Non, pas vraiment.

La présidente: Bien. Monsieur Niemi, vous vouliez faire une remarque au sujet de la question précédente.

M. Niemi: Oui, je suis heureux que l'autre témoin ait parlé d'éducation. Je crois que c'est important. Le rôle essentiel de la Commission des droits de la personne—je pense qu'il faudrait remonter dans le passé de cette Commission—est non seulement de s'occuper de plaintes individuelles et des litiges auxquelles elles donnent lieu, mais également d'éducation, de promotion et d'information. En fait, c'est là une des responsabilités prévues par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

J'en profite pour faire un peu de réclame. En mars, je crois, nous avons écrit aux membres du comité pour leur signaler que la Commission canadienne des droits de la personne avait supprimé le poste d'agent d'éducation dans tous les bureaux régionaux de ce pays. Lorsqu'on a une Loi sur les droits de la personne et des problèmes très complexes dans ce domaine, sans campagne d'éducation ni d'agents à plein temps, les conflits et les différends se trouvent inévitablement réglés par un système d'examen des plaintes déposées, et c'est ce qui explique le système de confrontation auquel on se heurte dans le traitement de ces différends.

Vous avez également mentionné le fait que nous avons une diversité de commissions des droits de la personne. Je crois que, traditionnellement de notre pays, on s'est toujours demandé si les droits de la personne étaient une responsabilité fédérale ou provinciale. À moins que le Québec n'en décide autrement, nous faisons toujours partie d'un système fédéral et nous aurons donc une commission fédérale des droits de la personne ainsi qu'une autre, provinciale.

Peut-être faudrait-il nous demander comment la société ou le groupe de personnes dont nous faisons partie s'y prennent pour trouver des stratégies pour gérer, sinon valoriser, la diversité. Sur une note plus positive, donc, j'en reviens à l'éducation. À mon avis, la question soulevée par le député a trait à une situation maintenant très légitime.

La population éprouve un profond ressentiment et une insécurité culturelle, et je ne crois pas que traiter les gens de tous les noms et les accuser d'extrémisme ou de racisme s'attaque vraiment au problème. Nous ne pouvons pas, d'une part, essayer de nous attaquer à la discrimination tout en ne permettant pas, d'autre part, la tenue de débats ou de dialogues sur la façon dont nous pourrions réconcilier nos différences ou en venir à bout.

Je pourrais peut-être vous proposer d'étudier quelques micromodèles de nos institutions privées—par exemple, nous travaillons avec le Canadien national ou la Banque royale—des chefs de file qui réussissent ce tour de force et ce sont peut-être là des modèles que nous pourrions adopter ailleurs pour résoudre tous ces problèmes. À notre avis, ni le gouvernement fédéral ni la Commission canadienne des droits de la personne ne s'y prennent comme il faut.

[*Text*]

The Chair: Thank you very much. That is a concern that was expressed to us by Mr. Yalden when he appeared before the committee, the fact that the moneys were cut back on those education centres. Maybe it's something this committee should be looking at and making a recommendation on.

Mr. Wood (Nipissing): I have one quick question for Mr. Farley. Mr. Farley, you've stated that you are opposed to the piecemeal changes to the Canadian Human Rights Act because you feel these changes have broader, far–reaching impacts that maybe the original change in the act did not anticipate.

Getting back to sexual orientation, with regard to the change to the act concerning sexual orientation, I'd like your opinion. Do you foresee these changes having a lot of unanticipated repercussions? There are some other groups that have just—

Mr. Farley: With respect to sexual orientation in particular?

Mr. Wood: Yes.

Mr. Farley: The Ontario Court of Appeal has already said that sexual orientation is included within section 3 of the act. So the short answer to the question is that you can assess the impact now, or at least start to assess the impact now, in terms of how the federal government is adjusting to that new reality insofar as they see their obligations under section 3. So whatever this committee or Parliament recommends or sees fit to do with respect to including that provision under section 3, subject to *Haig v. Birch* being overturned, that's already the law.

Mr. Wood: I have something with regard to the court challenges program. I really don't know whom to address. Maybe Mr. Farley. The government is now deciding on who's going to administer the agency and who will take on this role. Does your organization have a preference—or EGALE or the other gentleman who is here—as to who should administer this role?

Mr. Farley: I'll refer this to my colleague.

Ms Zimmerman: I think, roughly speaking, the position of the Canadian Bar Association has a preference for the court challenges program to be administered in a way that's cost effective and that maintains the independence of the program itself, that it not be perceived to be itself advocating any specific interests, but that it be administered by a panel, preferably an integrated panel. As you know, previously it was separated into a language rights panel and an equality rights panel.

I believe I'm correctly stating the CBA position that we would prefer to see an integrated panel reviewing all the potential cases that come before it and deciding how to allocate the money, rather than hiving off language rights and equality rights.

The CBA has made a proposal that it assist in the administrative functions—housing, that type of program, helping out with overhead costs and support staff—and that the panel be picked neutrally. The CBA would maintain, of course, an

[*Translation*]

La présidente: Merci beaucoup. M. Yalden nous a fait connaître ses préoccupations à ce propos lors de sa comparution, c'est–à–dire que l'on a coupé les fonds à ces centres d'éducation. Peut–être notre comité devrait–il étudier la chose et faire ses recommandations.

M. Wood (Nipissing): Une question brève pour M. Farley. Monsieur Farley, vous avez dit que vous vous opposez à ce que l'on apporte des modifications à la pièce à la Loi canadienne sur les droits de la personne parce que vous croyez que ces modifications ont des répercussions plus larges et d'une plus grande portée qu'on aurait pu anticiper lors de la modification originale apportée à la loi.

J'aimerais savoir ce que vous pensez de la modification proposée au chapitre de l'orientation sexuelle. Prévoyez–vous que ces modifications auront de nombreuses répercussions inattendues? Il y a d'autres groupes qui ont simplement. . .

M. Farley: Pour ce qui est de l'orientation sexuelle plus précisément?

M. Wood: Oui.

M. Farley: La Cour d'appel de l'Ontario a déjà statué que l'orientation sexuelle se trouve comprise dans l'article 3 de la loi. En bref, donc, pour répondre à votre question, on peut commencer dès maintenant à en évaluer les répercussions surtout pour ce qui est de la manière dont le gouvernement fédéral se comporte vis–à–vis de cette nouvelle réalité à la lumière de ce qu'il perçoit être ses obligations en vertu dudit article. À moins que la décision *Haig vs Birch* ne soit renversée, telle est déjà la loi, que votre comité ou le Parlement décide ou recommande que cette disposition soit incluse dans l'article 3 ou non.

M. Wood: J'ai quelque chose à dire concernant le programme de contestation judiciaire. Je ne sais vraiment pas à qui poser la question. Peut–être à M. Farley. Le gouvernement doit maintenant décider qui va gérer l'agence et qui va jouer ce rôle. Votre organisme, ou EGALE ou l'autre monsieur qui est ici ont–ils des préférences quant à ceux qui devraient administrer ce programme?

M. Farley: Je renvoie la balle à mon collègue.

Mme Zimmerman: En gros, je crois que l'Association du Barreau canadien préfère que le programme de contestation judiciaire soit administré d'une façon qui soit efficace et rentable et qui maintienne aussi l'indépendance du programme lui–même, que le programme ne donne pas l'impression d'être biaisé, mais qu'il soit administré par un conseil quelconque, intégré de préférence. Comme vous le savez, c'était administré auparavant par deux conseils: l'un chargé des droits linguistiques et l'autre, de l'égalité des personnes.

Je ne crois pas me tromper en disant que l'ABC préférerait qu'un conseil intégré s'occupe d'étudier tous les cas potentiels dont il pourrait être saisi pour ensuite décider comment répartir les fonds, plutôt que d'avoir les droits linguistiques d'un côté et les droits de la personne de l'autre.

L'ABC a proposé d'accorder son aide du côté administratif—logement, ce genre de chose, partager les frais afférents à l'administration et au personnel de soutien—et aussi que le conseil soit choisi de façon impartiale. L'ABC,

[*Texte*]

arm's length relationship from the decision-making panel itself. That's a proposal that is currently being considered along with other proposals. There are other groups who feel that it should be housed more closely with those groups that are going to be seeking funding.

[*Traduction*]

évidemment, verrait à ce qu'il n'y ait aucun lien de dépendance entre elle et le conseil. Cette proposition, avec d'autres, est à l'étude à l'heure actuelle. Certains groupes croient qu'il devrait y avoir une relation plus étroite avec les groupes qui vont chercher à obtenir du financement.

• 1145

Mr. Wood: In your dealings before in the court challenges program, the funding limit was around, what, $35,000 or something like that. Is that adequate or should it be more?

Ms Zimmerman: Maybe you could answer that more specifically. I think the answer is always that it's never enough. I think I can say that.

Mr. Wood: I anticipated that, anyway.

Ms Zimmerman: Unequivocally.

Mr. Wood: I think it was at $35,000. Did that get the job done, or in some cases was it more? Everybody is backing off, obviously.

The Chair: There'll all lawyers.

Mr. Wood: That's right. They all want more money.

Mr. McClelland: This is referred to as the infrastructure program for lawyers.

Mr. Wood: That's right; it is.

Ms Zimmerman: I don't know that the court challenges program or this kind of litigation has ever been a big money-maker for lawyers. Much of it is done *pro bono*, and with costs cut back severely. In fairness to the profession, I think I have to make that point, but there is no doubt that the cost of litigating is tremendous just in terms of time.

Mr. Wood: That's what Mr. Farley was saying. Sometimes it takes one to two years before anything can get rolling.

M. Ménard: Notre collègue du Parti réformiste disait qu'il y avait seulement une femme ou deux au Comité, mais au niveau du panel, on a complètement atteint l'équilibre puisqu'il y a trois hommes et trois femmes. Cela n'arrive pas souvent parmi nos invités.

Je voudrais continuer l'échange avec M. Fisher s'il est d'accord. On peut bien citer Martin Luther King, et plein d'autres philosophes, mais selon ma compréhension de la situation, le rôle du législateur est de mettre fin aux situations de discrimination. On constate que dans la société, il y a 10 ou 13 p. 100 des gens qui ont une certaine orientation sexuelle et qui vivent la discrimination, soit sur la base de la fiscalité, soit dans l'exercice de leurs droits quotidiens. Vous savez, parce que vous avez été actif dans ce processus-là, que dans notre société, deux conjoints de même sexe peuvent vivre ensemble pendant 15 ans et que, lorsqu'il y en a un qui perd son père, l'autre a vraiment de la difficulté à assister aux funérailles. Il a de la difficulté à se prévaloir de droits qui sont tout à fait élémentaires sur le strict plan des relations interpersonnelles. Je n'ai pas besoin de lire plusieurs traités philosophiques pour me convaincre qu'à partir du moment où il y a une situation de discrimination, le rôle du législateur est d'intervenir.

M. Wood: Je crois que le montant maximum était d'environ 35 000$, dans le cadre du programme de contestation judiciaire, n'est-ce pas? Est-ce assez ou devrait-on en accorder plus?

Mme Zimmerman: Vous pourriez peut-être répondre de façon plus précise. Quel que soit le montant, ce ne sera jamais assez. Je puis au moins dire cela.

M. Wood: Je m'y attendais.

Mme Zimmerman: Sans équivoque.

M. Wood: Il me semble qu'il y avait une limite de 35 000$. Était-ce suffisant pour atteindre le but recherché, ou en fallait-il plus dans certains cas? Évidemment, personne ne veut répondre.

La présidente: Ce sont tous des avocats.

M. Wood: Exactement. Ils veulent tous plus d'argent.

M. McClelland: C'est ce qui s'appelle le programme d'infrastructure pour avocats.

M. Wood: En plein dans le mille.

Mme Zimmerman: Je ne crois pas que les avocats ait jamais fait leurs choux gras grâce au programmme de contestation judiciaire ou de choses du genre. On sabre dans les frais de façon draconnienne et on en fait beaucoup à titre bénévole. En toute justice à l'égard de notre profession, il me faut quand même dire cela, mais il ne fait aucun doute qu'on y consacre énormément de temps à ce genre de contestation.

M. Wood: C'est ce que disait M. Farley. Il faut parfois un ou deux ans avant de mettre les choses en branle.

Mr. Ménard: Our colleague from the Reform Party was saying that there were only one or two women on the committee but that the panel was fully balanced as there were three men and three women. That doesn't happen very much with our witnesses.

I'd like to continue this exchange with Mr. Fisher if he doesn't mind. One could quote Martin Luther King and many other philosophers but my understanding of the situation is that the role of the legislator is to put an end to discrimination. In the population at large there are something like 10% or 13% of all people who have a given sexual orientation and who are discriminated against either through our tax laws or in exercising their everyday rights. You were active in that process so you know that in our society, two partners of the same sex can live together for 15 years and when one of them loses his father, the other one really has problems to be present at the funeral. He has problems in claiming rights that are quite elementary on the strict plain of interpersonal relationships. I don't have to read very many philosophical works to be convinced that the moment there's discrimination, the legislator's role is to step in.

[*Text*]

Voici où on va peut–être avoir besoin de votre expertise à vous. Dans les lois à incidence sociale, on attend du législateur qu'il donne non seulement une définition de la famille et une définition du couple, mais également une durée. Dans la Loi sur l'aide sociale au Québec, par exemple, on considère qu'on est un couple à partir du moment où on a vécu ensemble, maritalement ou non, pendant 12 mois. Dans d'autres lois, on parle de trois ans. Avez–vous une idée de ce que devrait être ce délai? Je pense que ce sera une question incontournable à partir du moment où le législateur reconnaîtra, et je le souhaite tout comme vous, que deux personnes forment un couple. À ce moment–là, on n'aura d'autre choix que de mettre un délai.

Mr. Fisher: This is no new issue in the context of sexual orientation, of course. Parliament has been addressing the issue of heterosexual common–law spouses for some time, and in particular what criteria one applies to determine when a heterosexual common–law spouse should be brought within the context of support legislation or other benefits conferred by legislation, or whatever it may be.

At the least we would say that whatever criteria are applied should be no more stringent in respect to same–sex relationships than there are in respect of opposite–sex relationships. If we are going to address the problem of discrimination, let's address it once and for all and not put discriminatory criteria into the new laws, so that we may all have to go back to court and argue that we shouldn't have to face or meet more stringent criteria than heterosexuals do.

Unfortunately there is no consistency in many of the laws that deal with heterosexual common–law spouses, and so some laws will look at one year, some two, some more. Some don't have any timeframe at all but just say is this a relationship of duration and interdependency.

[*Translation*]

Here is where we might perhaps need your expertise. In legislation having an impact on society, one expects the legislator to give not only a definition of the family and the couple, but also to say something about duration. In Québec's legislation on welfare, for example, two people are considered to form a couple as long as they have lived together, maritally or not, for at least 12 months. In other legislation, it's three years. Do you have any idea of what that duration should be? I think this will become an inevitable question as soon as the legislator recognizes, and I hope this will happen as much as you do, that a couple is made up of two people. From that point on, there will be no other choice than to come up with a duration period.

M. Fisher: Il n'y a là rien de nouveau en matière d'orientation sexuelle, évidemment. Le Parlement se pose la question de conjoints de fait hétérosexuels depuis un certain temps surtout au niveau des critères qui servent à déterminer à partir de quand un tel époux devrait être admissible à un soutien financier ou à d'autres avantages conférés par les lois ou d'autres textes.

On pourrait dire, à tout le moins, que les critères concernant les couples de même sexe ne devraient pas être plus sévères que ceux qui concernent les couples hétérosexuels. Si nous voulons nous débarrasser de la discrimination, faisons–le une fois pour toutes et n'alourdissons pas les nouvelles lois de dispositions discriminatoires qui nous ramèneraient tous devant les tribunaux pour réaffirmer qu'on ne devrait pas nous imposer des conditions plus draconniennes qu'aux couples hétérosexuels.

Malheureusement, il n'y a aucune logique dans nombre des lois qui régissent les époux de fait hétérosexuels et, selon la loi, on impose des durée d'un an, parfois deux ou même plus. Nous n'avons donc aucune durée à proposer, mais disons tout simplement qu'il y a là une relation où il est question de durée et d'interdépendance.

• 1150

That's why I think that, quite properly, many people are now looking at the broader question of relationships of interdependency rather than necessarily tying it down to any particular criterion. I understand that there is review of how we identify a relationship of interdependency, and that's an issue that is going to have to be fleshed out to some extent.

Does that answer your question?

M. Ménard: Oui. C'est une question d'interdépendance affective ou financière. Je crois comprendre que c'est un concept qui est appliqué dans d'autres pays. Parlez–vous particulièrement du modèle australien auquel on a fait allusion tout à l'heure?

Pour ma part, je ne crois pas qu'on va pouvoir faire l'économie de ce débat–là, parce que si on souhaite que l'égalité soit complète, elle va devoir s'appliquer à des lois qui sont à incidence économique et à incidence sociale. D'ailleurs, le débat a commencé dans le champ social.

Il reste qu'il va falloir dire à partir de quand on considère qu'une personne vit en couple. C'est pour cela que je crois que la question de la durée de la vie commune sera incontournable. En tout cas, c'est ma compréhension des choses.

C'est pour cela qu'il me semble, et c'est tout à fait bien, que beaucoup étudient la question des relations humaines au niveau de l'interdépendance plutôt que d'essayer d'énoncer des critères précis conditionnant sa réalisation. Je crois comprendre qu'il y a en cours une étude sur la façon dont nous identifions ces relations d'interdépendance et c'est une question à laquelle il va falloir répondre en approfondissant.

Cela répond–il à votre question?

Mr. Ménard: Yes. It's a question of emotional or financial interdependency. I understand that this concept is applied in other countries. Did you specifically mean the Australian model that was being referred to before?

Personally, I don't think we're going to be able to skip that debate because if we want complete equality, it's going to have to apply to legislation that has both economic and social impacts. Anyway, the debate is already underway in the social field.

In any case, we'll have to determine as of when someone is part of a couple. That's why I think that this duration question cannot be avoided. Anyway, that's how I see things.

[*Texte*]

Vous dites que selon la définition australienne, on considère qu'on est un couple à partir du moment où il y a des liens affectifs et une interdépendance financière. Cela nous met un peu à l'abri de la nécessité de préciser un délai comme législateurs. Vous avez peut–être raison, mais cela ne me semble pas évident.

Mme Konanz: Si vous me le permettez, je parlerai en anglais.

I think we would feel strongly that it is a matter of declaring a relationship of dependency, in much the same way as if you had a child or you found yourself in a position where perhaps a niece or a nephew or a grandchild was in a position of economic dependency on you. Certainly we could all see that wishing to extend dental or health benefits to an individual such as that who was a dependant would not be problematic under most schemes, although it might be under some.

So we do not feel terribly strongly that it is a matter of length of time or duration of a relationship that would be the criterion to use in qualifying that relationship and the individuals for benefits, but perhaps rather some form of declaration of dependency or determination of economic, emotional, or financial interdependency. Certainly this currently is the case with many schemes whereby an individual may declare a dependant for whatever benefit scheme is available to them.

Mr. Telegdi: Madam Chair, these meetings never seem to have enough time.

I want to get back to Mr. Farley's comment where he said that justice delayed is justice denied. Part of the argument he was making was that we should not deal with new parts of the act, that we should not add to it because we don't have adequate resources. I touched on that before. The only problem is that we end up denying justice to groups that we should cover under the act, piecemeal as it might be.

I believe that in the province of Quebec mothers get an incentive depending on how many children they have. I can't totally recall how much the incentive was, but I believe it was put in by Premier Bourassa. I wonder when an incentive, a benefit, becomes discriminatory. I wonder where those lines cross, because obviously the Quebec government, for whatever reason, decided that it wanted to have more children in the province, so it gave a benefit to having children. I really wonder at what point that becomes discriminatory, because if somebody has two kids, they say that the person who has three is getting more of a benefit than they are. It is an interesting line, but it is one that should be addressed.

I shall address it to Mr. Farley, because he seems to be the legal mind on the panel.

• 1155

Mr. Farley: I think we have very good minds.

The Chair: Is that a discriminatory statement? Don't wimp out.

[*Traduction*]

You say that according to the Australian definition, a couple is considered to be a couple as of the time when ties of affection and financial interdependency exist. Perhaps, as legislators, we won't have to come up with a time frame if we rely on that concept. You may be right, but it's not clear to me.

Ms Konanz: If you don't mind, I'll speak English.

Nous sommes sans doute assez convaincus qu'il s'agit d'une question de déclaration d'une relation de dépendance, un peu comme si vous aviez un enfant ou si vous vous trouviez dans une situation où un neveu ou peut–être une nièce ou un petit enfant se trouvait à dépendre de vous sur le plan économique. Nous comprenons tous que vous voudriez alors que les avantages d'un plan dentaire ou d'un plan de soins de santé puissent s'étendre à un tel dépendant et cela ne poserait pas problème dans la plupart des cas, quoiqu'il y ait des exceptions.

Pour nous, donc, ce n'est pas tant la durée de la relation qui devrait servir de critère pour décider de la qualité de la relation ou des personnes qui ouvriraient droit aux avantages en question, mais il faudrait plutôt se fonder sur une déclaration de dépendance ou sur la détermination d'une interdépendance économique, émotive ou financière. C'est déjà le cas pour beaucoup de régimes en vertu desquels une personne peut déclarer un dépendant qui pourra profiter des avantages disponibles.

M. Telegdi: Madame la présidente, on semble toujours manquer de temps dans nos réunions.

J'aimerais revenir aux commentaires de M. Farley qui disait qu'une justice tardive constitue un déni de justice. Il argumentait en partie que nous ne devrions pas nous préoccuper des nouvelles parties de la loi, qu'on ne devrait rien y ajouter parce que nous n'avons pas les ressources adéquates à cette fin. J'ai déjà touché à cette question. Le seul problème, c'est qu'il y a alors déni de justice pour certains groupes que cette loi devrait protéger, même si c'est très fragmentaire.

Je crois que la province de Québec offre une prime d'encouragement à la maternité et que c'est fondé sur le nombre d'enfants. Je ne me rappelle pas des détails, mais je crois que c'est le premier ministre Bourassa qui a institué cette prime. Je me demande alors jusqu'à quel point une prime ou un avantage peut devenir discriminatoire. Je me demande où s'intersectent les notions parce que, de toute évidence, le gouvernement québécois, pour des raisons qui lui sont propres, a décidé qu'il voulait encourager la maternité et a donc accordé une prime qui varie selon le nombre d'enfants. Je me demande à quel point cela devient discriminatoire parce qu'une femme qui a deux enfants pourrait se plaindre que celle qui en a trois obtient plus qu'elle. C'est une question intéressante et qu'il faut se poser.

Je la pose donc à M. Farley puisqu'il semble être le juriste éminent du groupe.

M. Farley: Nous sommes tous d'éminents juristes.

La présidente: C'est une déclaration discriminatoire? Ne vous défilez pas.

[*Text*]

Mr. Farley: The CBA's position is not that the scope or goals of the Canadian Human Rights Act should be limited in any way. That is a matter for Parliament to determine. We are just saying that the review of the act should be comprehensive in scope. It should not simply deal with a problem that appears to be most pressing and then leave it at that.

The legislation has evolved to the point where in our view a comprehensive review is required. I believe Mr. Niemi has endorsed that view. We're talking about rights of individuals in this committee when informing Parliament, but not in relation to rights in the constitutional context, because that's the purpose of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. The Canadian Human Rights Act is simply an embodiment of collective social goals, whatever they may be.

The primary social goal is the elimination of discrimination so when the state decides to give benefits it distributes them, or when the state creates burdens it administers those burdens in a manner that is equitable and fair for all concerned. That's what human rights legislation is about. It's not about rights in the constitutional sense of rights belonging to an individual which government can't interfere with unless they can justify it. It's very easy to confuse the two concepts, but we're operating at very different levels here.

Parliament can choose and this committee can recommend to Parliament to make the sky the limit in terms of how many benefits the state wants to administer. It only has to be concerned with doing it in a way that conforms to the Constitution.

There is a point where the state's goal crosses the line with respect to discrimination. If the state decides to confer a benefit like a baby bonus, it has to do it in a way that is either neutral for constitutional purposes so everyone within the eligible class is entitled to it, or it has to be justified on affirmative action grounds in saying this particular category is deserving of special attention because it hasn't received it in the past.

Whenever Parliament chooses to do something like that in a legislative form, there is the risk that it is going to be subject to possible judicial scrutiny as to whether or not the job was done well enough. If government missed the mark and someone brings the challenge to court, it is going to tell us that. That's the only test for the baby bonus. If everyone who has babies is entitled to that benefit, then that's the end of the story. I think it would pass muster. But that's all this committee has to be concerned about and we can define the scope of our own goals.

The Chair: I thank you all very much. You have answered many questions, but you've also raised many questions that we as legislators should probably be dealing with.

It's interesting that the members of the Canadian Bar Association should raise the issue that this committee should really be looking at the Canadian Human Rights Act as a whole rather than piecemeal as it is presently being done. That was raised at one of our first meetings and it's certainly something the Human Rights Commission would favour.

[*Translation*]

M. Farley: L'ABC ne croit pas qu'on devrait imposer des limites quelconques à la portée ou aux objectifs de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il revient au Parlement d'en décider. Nous croyons cependant que la révision de cette loi devrait être globale. Elle ne devrait pas servir à traiter tout simplement du problème qui paraît être le plus pressant pour laisser le reste de côté.

L'évolution est telle qu'à notre avis il faut une révision globale de cette loi. Je crois que M. Niemi a aussi fait valoir ce point de vue. Lorsqu'il s'agit d'informer le Parlement, ce comité se penche sur les droits de la personne, et non pas dans le contexte des droits garantis par la Constitution, parce que c'est là l'objet de la Charte canadienne des droits et libertés. La Loi canadienne sur les droits de la personne est tout simplement une somme d'objectifs sociaux collectifs, quels qu'ils soient.

L'objectif social premier en est l'élimination de la discrimination de façon à ce que l'Etat s'occupe de la distribution des avantages s'il en décrète ou qu'il voit à ce que les fardeaux qu'il crée le soient d'une façon équitable et juste pour tous ceux qui sont visés. Voilà la raison d'être des lois sur les droits de la personne. Il ne s'agit pas de droits dans le sens constitutionnel de la chose, c'est–à–dire de droits individuels qu'un gouvernement ne peut pas piétiner à moins qu'il n'y trouve une justification. Il est facile de mêler ces deux concepts, mais nous fonctionnons à un niveau très différent ici.

Le Parlement, sur recommandation du comité, peut décider de n'imposer aucune limite quant à la diversité des avantages sociaux que l'Etat pourrait vouloir administrer. Sa seule préoccupation est de le faire conformément à la Constitution.

Elle est un peu allée trop loin en matière de discrimination. Si l'Etat décide de consentir une prime à la maternité, par exemple, il doit le faire de façon à ce que ce soit constitutionnellement objectif, c'est–à–dire que toutes les personnes composant le groupe admissible puissent l'obtenir, ou il peut invoquer l'argument de l'action positive disant qu'un groupe particulier a droit à un traitement de faveur parce qu'il avait été privé de certains droits dans le passé.

Lorsque le Parlement choisit d'enrober ce genre de disposition dans un texte législatif, il court le risque de voir le tout étudié sous une loupe judiciaire pour savoir si le travail a été assez bien fait. Si le gouvernement manque son coup et que les tribunaux en sont saisis, ces derniers nous diront ce qui en est. C'est la seule contestation possible pour ce qui est de la prime à la maternité. Si chaque personne qui a un bébé est admissible à la prime, alors il n'y a plus matière. Je crois que les tribunaux laisseraient passer. Mais c'est de cela que doit se soucier le comité et nous pouvons définir la portée de nos propres objectifs.

La présidente: Je remercie tout le monde. Vous avez répondu à bien des questions, mais vous en avez aussi soulevé beaucoup dont nous, les législateurs, devront probablement nous occuper.

Il est intéressant de voir que les membres de l'Association du Barreau canadien croient que le comité devrait étudier la Loi canadienne sur les droits de la personne de façon globale plutôt que fragmentaire, comme c'est le cas maintenant. Cette question a été soulevée lors de nos premières réunions et la Commission des droits de la personne abonderait certainement dans ce sens.

[*Texte*]

I raised that question with Mary Eberts, who's with LEAF in Toronto. If the Minister of Justice puts it forward to second reading in the House of Commons and it comes back to this committee rather than a legislative committee, she is concerned we would go right back to square one. That could really set the Canadian Human Rights Act back for a long period of time.

I think this committee should be addressing that particular issue and we should probably make a representation to the Minister of Justice in that regard. I think it certainly warrants our committee's looking at it and probably making some suggestion to him.

• 1200

Anyway, thank you again for coming. It was a very, very enlightening two hours, but we have to call these things to an end. Thanks again.

Committee, if there is no further agenda, I will call this meeting to a close. Thank you.

[*Traduction*]

J'ai posé cette question à Mary Eberts qui fait partie de la FAEJ, à Toronto. Si le ministre de la Justice en fait la proposition pour deuxième lecture en Chambre des communes et que notre comité plutôt qu'un comité législatif en est saisi, elle a peur qu'on ne revienne tout simplement à la case départ. Cela retarderait la modification de la Loi canadienne sur les droits de la personne pendant vraiment très longtemps.

Je crois que le comité devrait étudier cette question bien précise et que nous devrions probablement en saisir le ministre de la Justice. Je crois que notre comité serait justifié d'étudier cette question et d'en parler au ministre.

De toute façon, merci encore une fois d'être venus. Nous avons passé deux heures plus qu'enrichissante, mais malheureusement toute bonne chose a une fin. Merci encore.

À moins que les membres du comité n'aient d'autres questions à soulever, la réunion est terminée.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste–lettre
K1A 0S9
Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré–Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non–livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré–Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Canadian Bar Association:

Susan Zimmerman, Director, Legislation and Law Reform;

Scott Farley, Immediate Past Chair of the Constitutional Human Rights Section.

From the Research Action on Race Relations:

Fo Niemi, Director General.

From "EGALE" (Equality for Gays and Lesbians):

John Fisher, Chair, Human Rights Committee;

Cheryl Konanz, Director.

TÉMOINS

De l'Association du Barreau canadien:

Susan Zimmerman, directrice, Législation et réforme du droit;

Scott Farley, président sortant, Section des droits constitutionnels.

De la Recherche–Action sur les relations raciales:

Fo Niemi, directeur général.

D'«ÉGALE» (l'Égalité pour les gais et lesbiennes):

John Fisher, président, Comité des droits humains;

Cheryl Konanz, directrice.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 5

Tuesday, April 19, 1994

Chair: Beryl Gaffney

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 5

Le mardi 19 avril 1994

Présidente: Beryl Gaffney

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Procès–verbaux et témoignages du Comité permanent des

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Pursuant to Standing Order 108(3), consideration of domestic human rights and international rights

CONCERNANT:

Conformément à l'article 108(3) du Règlement, l'étude des droits humains au Canada et des droits internationaux

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

LIBRARY
MAY 18 1994

First Session of the Thirty–fifth Parliament, 1994

Première session de la trente–cinquième législature, 1994

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Beryl Gaffney

Vice–Chairmen: Beth Phinney
Réal Ménard

Members

Maurice Bernier
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Jack Ramsay
Julian Reed
Andrew Telegdi
Bob Wood

Associate Members

Jean Landry
Svend Robinson

(Quorum 6)

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Présidente: Beryl Gaffney

Vice–présidents: Beth Phinney
Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Jack Ramsay
Julian Reed
Andrew Telegdi
Bob Wood

Membres associés

Jean Landry
Svend Robinson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, APRIL 19, 1994
(6)

[*Text*]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 9:35 o'clock a.m., this day, in Room 371, West Block, the Chair, Beryl Gaffney, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Beryl Gaffney, Ivan Grose, John Maloney, Ian McClelland, Réal Ménard, Beth Phinney, Jack Ramsay, Andrew Telegdi and Bob Wood.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Susan Alter and Jack Stilborn, Research Officers.

Witnesses: From the National Anti–Poverty Organization: Bruce Porter. *From the National Association of Women and the Law:* Lisa Addario, Director of Legislation and the Law Reform. *From La ligue des droits et libertés:* André Paradis, Executive Director. *From the B'Nai Brith League for Human Rights:* Tom Gussman, National Vice–President; Martin Black; Ian Kagedan, Director of Government Relations.

Pursuant to Standing Order 108(3)(c), the Committee resumed consideration of domestic human rights (and the rights to disabled) and international rights. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, dated March 8, 1994, Issue No. 1*).

The witnesses made opening statements and Bruce Porter, Lisa Addario, Ian Kagedan and André Paradis answered questions.

At 11:25 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

PROCÈS–VERBAL

LE MARDI 19 AVRIL 1994
(6)

[*Traduction*]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 9 h 35, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Beryl Gaffney (*présidente*).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Beryl Gaffney, Ivan Grose, John Maloney, Ian McClelland, Réal Ménard, Beth Phinney, Jack Ramsay, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Susan Alter et Jack Stilborn, attachés de recherche.

Témoins: De l'Organisation nationale anti–pauvreté: Bruce Porter. *De l'Association nationale de la femme et du droit:* Lisa Addario, directrice de la législation et de la réforme du droit. *De la Ligue des droits et libertés:* André Paradis, directeur général. *De la Ligue des droits de la personne de B'Nai Brith:* Tom Gussman, vice–président national; Martin Black; Ian Kagedan, directeur des relations gouvernementales.

Conformément à l'alinéa 108(3)c) du Règlement, le Comité reprend l'examen des droits de la personne, au Canada et sur le plan international, et des droits des personnes handicapées (*voir les Procès–verbaux et témoignages du 8 mars 1994, fascicule nº 1*).

Les témoins font des exposés puis, Bruce Porter, Lisa Addario, Ian Kagedan et André Paradis, répondent aux questions.

À 11 h 25, la séance est levée jusqu'à l'appel de la présidente.

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Tuesday, April 19, 1994

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mardi 19 avril 1994

• 0930

The Chair: Order.

It looks as if we have a quorum.

We're only one minute late in starting, Ian, so we're getting a little bit better here.

It's going to be another interesting day. Four different organizations are appearing before us as witnesses this morning. The process that will be used is that each organization will be given ten minutes to present information on their organization and we will go through all of the four organizations, one after the other. Following that, we'll have questions from the committee to any one of our guest panellists. It worked well last week, and I don't see any reason to change the process for this week.

Mr. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): At 11:30 a.m. we must leave this room.

The Chair: Yes. The committee sits from 9:30 a.m. to 11:30 a.m., and sometimes we finish early, Mr. Bernier, if we're lucky. We have to cut it off at 11:30 a.m., regardless. So we have two hours and we try to maximize the use of them.

Pursuant to Standing Order 108(3), the orders of the day, which I must read at every committee meeting, are: ''Consideration of domestic human rights and international rights''. The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons has been called to order.

The first group are members from the B'nai Brith League for Human Rights. I welcome each of you to the committee. Although there are three of you from that organization, you have a combined ten minutes. Introduce yourselves to the committee and proceed with your presentation please.

Mr. Martin Black (B'nai Brith League for Human Rights, B'nai Brith Canada): Thank you, Madam Chair. My name is Martin Black, and with me are Tom Gussman, the national vice–president of B'nai Brith Canada; and Ian Kagedan, our director of government relations.

I can say parenthetically that we all live in wonderful place called Nepean, but unfortunately racism and hate activity are not foreign to Nepean, either. It is our pleasure, though, to appear today before the standing committee to share with you concerns of our organization, B'nai Brith Canada, with regard to the state of human rights in Canada.

Permit me to spend a moment now to introduce you to B'nai Brith Canada and its League for Human Rights.

B'nai Brith Canada brings Jewish men and women together in fellowship to serve the Jewish community and the Canadian community overall, through combating anti–Semitism, bigotry, and racism in Canada and abroad. We are involved, and have

La présidente: Je déclare la séance ouverte.

Je pense que nous avons le quorum.

Nous n'avons qu'une minute de retard, Ian, nous faisons des progrès.

Nous avons une autre journée intéressante devant nous. Ce matin, nous accueillons des représentants de quatre organismes différents. Voici la procédure que nous allons suivre: nous accorderons 10 minutes aux représentants de chaque organisme, l'un après l'autre, afin qu'ils puissent nous parler de leur organisme. Ensuite, les membres du comité pourront interroger l'invité de leur choix. Cela a donné de bons résultats la semaine dernière et je ne vois aucune raison de ne pas procéder de la même façon cette semaine.

M. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): À 11h30, nous devons quitter cette salle.

La présidente: Oui. Le comité siège de 9h30 à 11h30 et parfois, monsieur Bernier, si nous avons de la chance, nous terminons un peu plus tôt. Quoi qu'il en soit, à 11h30, nous nous arrêterons. Nous disposons donc de deux heures, faisons–en le meilleur usage.

Conformément au paragraphe 108(3) du Règlement, je dois lire l'ordre du jour au début de chaque réunion de comité; nous sommes donc ici pour faire: «l'étude des droits humains au Canada et des droits internationaux». Je déclare ouverte cette séance du Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées.

Nos premiers témoins sont membres de la Ligue B'nai Brith pour les droits de la personne. Je vous souhaite à chacun la bienvenue. Même si vous êtes trois, vous disposez ensemble de 10 minutes. Veuillez vous présenter et ensuite nous faire votre exposé.

M. Martin Black (B'nai Brith League for Human Rights, B'nai Brith Canada): Merci, madame la présidente. Je m'appelle Martin Black et je suis accompagné de Tom Gussman, le vice–président national de B'nai Brith Canada et de Ian Kagedan, notre directeur des relations gouvernementales.

En passant, j'aimerais souligner que nous habitons un endroit merveilleux qui s'appelle Nepean, mais malheureusement, le racisme et la haine n'y sont pas inconnus non plus. Quoi qu'il en soit, nous sommes heureux de comparaître devant vous aujourd'hui pour vous faire part des préoccupations de notre organisation, B'nai Brith Canada, en ce qui concerne la situation des droits de la personne au Canada.

Permettez–moi d'abord de vous dire quelques mots au sujet de B'nai Brith Canada et de la Ligue pour les droits de la personne.

B'nai Brith Canada réunit dans l'amitié des hommes et des femmes juifs dans le but de servir la collectivité juive et l'ensemble de la société canadienne en combattant l'anti–sémitisme, le sectarisme et le racisme au Canada et à l étranger.

[*Texte*]

been involved for over 119 years, in our country, in efforts to create goodwill both within and outside the Jewish community through various volunteer activities, through the cultivation of leadership, through charitable work, advocacy, and government relations.

The League for Human Rights of B'nai Brith Canada is an agency that is over 25 years old. It's a national volunteer association dedicated to combating racism and bigotry, and the objectives of the league include human rights for all Canadians, improved intercommunity relations, and the elimination of racial discrimination and anti–Semitism.

The league accomplishes these goals through educational programs and community action, the provision of legal advice as well, and through legislative initiatives at the various levels of government. Its objective is the creation in Canada of a society free of the scourge of racism, a society in which all Canadians are able to participate fully as full and equal citizens.

• 0935

Mr. Tom Gussman (National Vice–President, B'nai Brith Canada): Madam Chair, before turning to Mr. Kagedan, who will share with the committee specific recommendations regarding the problem of organized hate activity in Canada, permit me some words of introduction.

In recent years, Canadians from coast to coast have witnessed at close hand the results of organized hate group activity. Residents of Toronto were confronted with street battles between white supremacists and their opponents on one weekend in mid–June 1993. Just two weeks earlier, similar scenes from Ottawa made the national news. While this street violence resulted in a great deal of public attention, it is but a small sample of the activities of extremist groups throughout our country.

The promotion of hatred, generally against non–whites, members of Canada's First Nations, Jews, gays, lesbians and bisexuals, is designed to marginalize these groups, disenfranchise them, and convince their members that they are somehow less worthy of membership in the Canadian family. Hate activities are devoted to making these people second–class citizens at best. The result is a great loss for society as a whole, with economic and social consequences of significant dimensions.

Mr. Ian Kagedan (Director of Government Relations, B'nai Brith Canada): The operation of hate groups, and the phenomenon of organized hate group activity in Canada, compromises the human rights of all Canadians.

Racism is everybody's problem. As many times as we say it, I don't think we say it enough. As citizens in a bilingual and multicultural democracy that is the envy of the world, we have an obligation to meet this challenge head on.

The most effective way to do this is through anti–racist education. The need for such an educational effort is underscored by recent polls that point to a growing intolerance among Canadians toward differences.

[*Traduction*]

Depuis plus de 119 ans, nous exerçons nos efforts pour créer la bonne volonté à l'intérieur et à l'extérieur de la collectivité juive par diverses activités de bénévolat, par la promotion du leadership, par des oeuvres charitables, par la défense des droits et par les relations gouvernementales.

La Ligue des droits de la personne de B'nai Brith Canada remonte à plus de 25 ans. Il s'agit d'une association nationale de bénévoles dédiés à la lutte contre le racisme et le sectarisme, dont les objectifs incluent les droits de la personnes pour tous les Canadiens et des relations améliorées entre les collectivités et l'élimination de la discrimination raciale et de l'anti–sémitisme.

La Ligue poursuit ces objectifs par le truchement de programmes éducatifs et d'action communautaire, ainsi que des services de conseil juridique ainsi que par des initiatives législatives aux divers paliers gouvernementaux. Son objectif est la création au Canada d'une société débarrassée du fléau du racisme, une société au sein de laquelle tous les Canadiens participent pleinement à titre de citoyens entiers et égaux.

M. Tom Gussman (vice–président national, B'nai Brith Canada): Madame la présidente, avant de céder la parole à M. Kagedan, qui vous fera part de nos recommandations précises en vue de lutter contre le problème des activités haineuses organisées au Canada, permettez–moi de dire quelques mots d'introduction.

Ces dernières années, les Canadiens, d'un océan à l'autre, ont été placés aux premières loges pour voir les résultats des activités de groupes organisés pour fomenter la haine. Les résidents de Toronto ont assisté à des batailles de rue entre des tenants de la suprématie blanche et leurs adversaires une fin de semaine de la mi–juin 1993. À peine deux semaines plus tôt, des scènes semblables à Ottawa faisaient la manchette nationale. Bien que cette violence dans nos rues ait suscité beaucoup d'attention du public, il ne s'agit là que d'un petit exemple des activités des groupes extrémistes de par notre pays.

La promotion de la haine, généralement de non–blancs, des membres des Premières nations du Canada, des Juifs, des homosexuels, des lesbiennes et des bisexuels est conçue pour mettre ces groupes en marge de la société et les asservir, et convaincre leurs membres qu'ils sont moins dignes, pour une raison ou pour une autre, de faire partie de la famille canadienne. Les activités haineuses visent au mieux à transformer ces personnes en citoyens de deuxième ordre. La société dans son ensemble y perd beaucoup, et les conséquences économiques et sociales prennent une dimension importante.

M. Ian Kagedan (directeur des relations gouvernementales, B'nai Brith Canada): Les activités des groupes de haine et le phénomène des activités haineuses organisées au Canada menacent les droits de la personne de tous les Canadiens.

Le racisme est le problème de chacun. Nous avons beau le répéter, ce n'est jamais suffisant, à mon avis. À titre de citoyen d'une démocratie bilingue et multiculturelle qui fait l'envie du monde entier, il nous incombe de confronter ce défi de front.

L'éducation anti–raciste constitue la façon la plus efficace d'y parvenir. La nécessité d'un tel effort éducatif est encore soulignée par les sondages récents qui révèlent une intolérance croissante parmi les Canadiens.

[*Text*]

This intolerance is manifested in the racist undertone of some—not all—of the current discussions of immigration levels, or in the exclusion of turban–wearing veterans from some legion halls.

We believe Parliament has an important role to play in orchestrating a nationwide anti–racist educational campaign. At the same time, the educational process is a long–term process. It's crucial for Canada to have available the means, within our criminal law and human rights codes, to address the challenge posed to our democracy by organized hate activity.

The fundamental international instrument that explicitly requires legislation against hate propaganda and organized hate activity is the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination. Adopted by the UN General Assembly on December 21, 1965, it came into force in 1969, was signed by Canada in 1966, and ratified in 1970.

It's instructive for us to review some of the provisions of the convention. In particular, elements of its article IV require signatory states to declare all dissemination of ideas based on racial superiority or hatred as an offence punishable by law.

There is also a part declaring the provision of any assistance to racist activities, including the financing thereof, an offence punishable by law. State signatories:

> Shall declare illegal and prohibit organizations, and also organized and all other propaganda activities, which promote and incite racial discrimination, and shall recognize participation in such organization or activities as an offence punishable by law;

Even the participation in organizations devoted to these causes, according to this instrument, ought to be criminalized. State signatories:

> Shall not permit public authorities or public institutions, national or local, to promote or incite racial discrimination.

How do we measure up against these standards? Canada has met its obligations under these various instruments to a significant, but limited, extent.

In 1970, after an extended period of consultation, the Government of Canada enacted what are now sections 318 through 320 of the Criminal Code. Those are the sections dealing specifically with the problem of hate propaganda. These provisions of the Criminal Code have been applied in only a very few number of cases. The constitutionality of the hate propaganda sections was upheld in a 1990 decision in the Supreme Court, which was the Keegstra decision.

At the same time, the Supreme Court found subsection 13(1) of the Canadian Human Rights Act constitutional. This prohibits the telephonic communication of hatred or contempt against identifiable groups. The ruling of the honourable justices back in 1990 notwithstanding, *The Globe and Mail* has regrettably seen fit recently to lambaste the current application of this section of the Canadian Human Rights Act. It even questions Parliament's logic in including this section in the act.

[*Translation*]

Cette intolérance se manifeste dans le racisme implicite qui perce dans certaines, non toutes, discussions récentes sur les niveaux d'immigration ou sur l'exclusion d'anciens combattants qui portent le turban de certaines sections de la légion.

Nous estimons que le Parlement a un rôle important à jouer dans l'organisation d'une campagne éducative anti–raciste à l'échelle du pays. Par la même occasion, ce processus d'éducation en est un à long terme. Il est crucial pour le Canada de disposer des moyens, dans son code criminel et dans sa législation sur les droits de la personne qui lui permettent de relever le défi que constituent dans notre démocratie les activités haineuses organisées.

La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale est l'instrument international fondamental qui prévoit explicitement que les États doivent adopter des lois interdisant la propagande haineuse et les activités haineuses organisées. Adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 21 décembre 1965, avec entrée en vigueur en 1969, cette convention a été signée par le Canada en 1966 et ratifiée en 1970.

Il est utile que nous revoyions certaines des dispositions de cette convention. Plus particulièrement, les éléments de l'article IV qui prévoient que les États signataires déclareront illégale toute dissémination d'idées fondées sur la supériorité raciale ou la haine.

Une disposition prévoit également que toute aide, y compris financière, aux activités racistes est passible de sanctions légales. Les États signataires:

> Déclareront illégales et interdiront les organisations ainsi que toute activité organisée et autre genre d'activités de propagande qui fait la promotion ou qui suscite la discrimination raciale et assimileront la participation à de telles organisations ou activités à un délit interdit par la loi;

D'après ce document, même la participation à des organisations qui se consacrent à de telles causes devrait être considérée comme activité criminelle. Les États signataires:

> Ne permettront pas que les autorités publiques ou les institutions publiques, qu'elles soient nationales ou locales, fassent la promotion ou suscitent la discrimination raciale.

Jusqu'à quel point respectons–nous ces normes? Le Canada remplit ses obligations aux termes de ces divers documents d'une façon importante, mais limitée.

En 1970, après une période prolongée de consultation, le gouvernement du Canada adoptait les dispositions que nous connaissons maintenant, comme les articles 318 à 320 inclusivement du Code criminel. Ces dispositions portent expressément sur la propagande haineuse. Elles n'ont été appliquées qu'à de rares occasions. La constitutionnalité de ces dispositions sur la propagande haineuse a été confirmée par la Cour suprême dans son arrêt sur l'affaire Keegstra en 1990.

Par ailleurs, la Cour suprême a déclaré constitutionnel l'alinéa 13(1) de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il s'agit de la disposition qui interdit la diffusion par téléphone de propos haineux ou dérisoires qui visent des groupes particuliers. Nonobstant la décision des honorables juges en 1990, le *Globe and Mail* a malheureusement jugé bon récemment de critiquer l'application actuelle de cette disposition de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il s'est même interrogé sur la logique du Parlement qui a inclus cette disposition dans la loi.

[*Texte*]

[*Traduction*]

• 0940

In this context I think it's worth underscoring that since this element of the Canadian Human Rights Act has been attacked in this manner, we must all recognize that any freedom comes with responsibilities. Among those responsibilities is setting limits to the exercise of those freedoms to preserve the delicate balance between individual and collective rights, indeed to protect democracy from falling victim to the law of the jungle. That is the purpose of our anti–hate legislation.

Dans ce contexte, je pense qu'il vaut la peine de souligner que depuis qu'on s'en est ainsi pris à cette disposition de la Loi canadienne sur les droits de la personne, nous devons tous comprendre que toute liberté s'accompagne de responsabilités. Au nombre de celles–ci, on retrouve les limites que l'on doit imposer à l'exercice de ces libertés afin de maintenir l'équilibre délicat entre les droits individuels et collectifs, en fait pour protéger la démocratie et l'empêcher de devenir la victime de la loi de la jungle. Voilà l'objectif de notre loi anti–haine.

The Canadian Human Rights Commission has been aggressive in pursuing hate–line operators and deserves high commendation for its efforts in this regard. At the same time, provincial attorneys general, in whose hands lie the administration of the Criminal Code, have in our view been excessively cautious in authorizing prosecutions under the hate propaganda sections of the Criminal Code.

La Commission canadienne des droits de la personne a poursuivi agressivement les exploitants de lignes de propagande haineuse et mérite toutes nos félicitations pour ses efforts à cet égard. Par contre, les procureurs généraux provinciaux dont relève l'application du Code criminel se sont montrés, à notre avis, excessivement prudents dans les poursuites intentées aux termes de ces dispositions du Code criminel interdisant la propagande haineuse.

The cases of Ernst Zundel and Malcolm Ross come to mind. Even where the law exists to deal with hate activity, the law is only as helpful and as useful as the extent to which it is applied. Police forces across our country have exhibited varying levels of interest in and commitment to dealing with the problem of hate crime. In this connection I think the efforts of the Ottawa police department stand out as pioneering in devoting staff and resources to deal with the problem of hate crime.

Les affaires Ernst Zundel et Malcolm Ross viennent à l'esprit. Même lorsqu'il y a des lois qui portent sur les activités haineuses, celles–ci ne sont utiles que dans la mesure où on les applique. Les forces policières de par le pays ont manifesté des niveaux divers d'intérêt et d'engagement dans leur lutte contre les crimes haineux. À cet égard, je pense qu'il faut souligner les efforts du service de police d'Ottawa qui fait oeuvre de pionnier en consacrant du personnel et des ressources à la lutte contre les crimes haineux.

Finally, it is apparent that not all crown prosecutors and judges are equally equipped to deal effectively with hate–motivated crime. The criminal justice system as a whole requires a measure of refitting to equip it to deal effectively with this phenomenon.

Enfin, il semblerait que tous les procureurs de la Couronne et tous les juges ne sont pas en mesure de traiter aussi efficacement les uns que les autres des crimes motivés par la haine. Il faudrait apporter des modifications au régime de justice pénale dans son ensemble afin qu'il puisse faire face de façon efficace à ce phénomène.

I'd like to turn very briefly now to a number of particular recommendations that we would like to make and put forward for discussion. The Department of Canadian Heritage and its human rights directorate should make available to educators throughout our country relevant materials useful in instructing students at all levels in the area of human rights. We encourage the Department of Canadian Heritage to make use of the considerable expertise in this area that exists in the non–governmental sector in the development and promotion of such materials.

J'aimerais passer brièvement maintenant à plusieurs recommandations précises que nous aimerions avancer aux fins des discussions. Patrimoine Canada et sa Direction générale des droits de la personne devraient offrir aux éducateurs de tout le pays une documentation pertinente qui les aide à faire l'éducation de leurs étudiants, de tous les niveaux, dans le domaine des droits de la personne. Nous encourageons Patrimoine Canada à se prévaloir des compétences considérables qui existent, dans ce domaine, dans le secteur non gouvernemental afin de développer et de promouvoir cette documentation.

B'nai Brith Canada has urged and continues to urge the creation of a national joint forces operation to combat organized hate activity. To be effective, such an operation should include representation from provincial and municipal police forces, crown prosecutors, the RCMP, CSIS, Canada Post, Immigration, Customs and Excise and the agencies responsible for monitoring the GST and PST.

B'nai Brith Canada a réclamé et continue à réclamer la création d'une force mixte nationale de lutte afin de combattre les activités haineuses organisées. Pour être efficace, une telle opération devrait regrouper des représentants des forces policières provinciales et municipales, des procureurs de la Couronne, des membres de la GRC, et SCRS, Postes Canada, Immigration, Douanes et Accises et des organismes responsables du prélèvement de la TPS et de la TVP.

The result of such a joint forces operation would be enhanced yet less costly management of the organized hate activity dossier, including better ongoing assessment of the state of the problem and a more effective deployment of resources in response.

Le résultat d'une telle opération conjointe des forces policières permettrait une gestion moins coûteuse mais améliorée du dossier y compris la réévaluation de l'état du problème et une répartition plus efficace des ressources pour s'y attaquer.

[*Text*]

Senior crown prosecutors should be assigned in all jurisdictions to oversee the effective prosecution of hate–motivated crimes. Training should be made available to them and to judges to better acquaint them with the phenomenon of organized hate activity and the dynamics of hate–motivated crime.

Parliament should enact legislation mandating the gathering of hate crime statistics. Such legislation has existed in the United States since 1990 and its benefits have been demonstrated.

Parliament should mandate enhanced sentences in crimes where hate is a motivating factor. There's already judicial precedent in this area and it seems to us it would serve the purpose of standardization that such sentencing enhancement provisions would be legislated.

Subject to a careful study of Supreme Court decisions regarding the hate propaganda sections of the Criminal Code and the now struck down false news section, amendments may be in order to improve Canada's hate propaganda laws. This process of study should include consultation with non–governmental experts in the field and should take place forthwith.

Legislation should be considered in compliance with Canada's undertakings as a signatory to the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, especially its article IV.

We urge Parliament to enact a specific holocaust denial offence in the Criminal Code. We believe the majority decision in the Zundel case virtually invites such action. We urge Parliament to amend the Criminal Code to include specific provisions to deal with the desecration of religious institutions and cemeteries. These acts are indisputably distinct from ordinary acts of vandalism.

The Canadian military should report fully and candidly to the Canadian public regarding the presence or past presence in the forces of members or sympathizers of organized hate groups. This is an issue that had some publicity about a year ago and has since faded from public view.

• 0945

As well, we believe the Canadian military should conduct, as part of its regular training, a rigorous anti–racist educational campaign. This is especially important if our troops will serve as peacekeepers all over the world.

Finally, we urge that consideration be given to enhancing the capacity of the Canadian Human Rights Commission to take action against hate activities through the expansion of relevant sections of the Canadian Human Rights Act. Within this context we urge the study of the problem of hate materials being made available through computer bulletin boards and other electronic means, and in particular to ascertain whether subsection 13(1) of the act would permit action against such facilities or operators.

[*Translation*]

Dans toutes les provinces, il faut assigner des procureurs de la Couronne expérimentés qui soient responsables d'assurer efficacement l'inculpation des auteurs de crimes motivés par la haine. Il faut leur donner la formation voulue, tout comme aux juges, afin qu'ils comprennent mieux le phénomène que représente l'activité haineuse organisée et la dynamique du crime motivé par la haine.

Le Parlement devrait adopter une loi ordonnant la cueillette de données sur les crimes haineux à des fins statistiques. Une loi de ce genre existe aux États–Unis depuis 1990 et a fait ses preuves.

Le Parlement devrait prévoir des peines accrues dans le cas de crimes motivés par la haine. Il existe déjà des précédents juridiques et il nous semble que de telles dispositions, si elles étaient adoptées, permettraient d'imposer des normes uniformes.

Après une étude attentive des décisions de la Cour suprême portant sur les dispositions relative à la propagande haineuse du Code criminel et l'article, maintenant abrogé, sur les fausses nouvelles, des amendements s'imposeront peut–être pour améliorer les lois du Canada sur la propagande haineuse. L'étude devrait inclure la consultation de spécialistes non gouvernementaux et devrait se faire immédiatement.

On devrait songer à adopter une loi qui permette au Canada de respecter ses engagements comme signataire de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, et plus particulièrement de l'article IV de ce texte.

Nous exhortons le Parlement à inclure dans le Code criminel le déni de l'holocauste comme une infraction distincte. À notre avis, la décision majoritaire dans l'affaire Zundel, à toutes fins utiles, appelle une telle mesure. Nous prions le Parlement de modifier le Code criminel afin d'y inclure des dispositions précises sanctionnant la désécration des lieux de culte et des cimetières. Ces gestes sont incontestablement différents des actes ordinaires de vandalisme.

Les forces militaires canadiennes devraient faire un rapport complet et franc au public canadien au sujet de l'existence ou de l'existence passée dans les forces armées de membres ou de sympathisants des groupes de haine organisés. Cette question avait fait du bruit il y a environ un an mais depuis on n'en parle plus guère.

En outre, nous pensons que les Forces armées canadiennes devraient mener, dans le cadre de leur entraînement, une campagne éducative rigoureuse antiraciste. C'est particulièrement important si nos forces armées doivent servir au maintien de la paix partout dans le monde.

Enfin, nous vous exhortons à songer à doter la Commission canadienne des droits de la personne du pouvoir d'intervenir en élargissant les dispositions pertinentes de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Dans ce contexte, nous vous encourageons à étudier le problème de la documentation haineuse maintenant disponible sur les réseaux d'ordinateurs et autres moyens électroniques et plus particulièrement à déterminer si l'alinéa 13(1) de la loi permet d'intervenir contre de telles installations ou exploitants.

[*Texte*]

We urge as well, whether in the context of deliberations on the expansion of the commission's mandate or otherwise, that an effort be made to eliminate what in effect is a recipe for inefficiency and inconsistency in the management of the hate propaganda problem. As I mentioned, there is a hate propaganda provision in the Criminal Code.

The Canadian Human Rights Commission deals with telephonic hate messages. The CRTC is responsible for dealing with broadcast hate messages. Customs and Excise is responsible for interdicting hate propaganda intended for importation into our Canada, and Canada Post is mandated to deal with hate materials distributed through the mails—many different organizations all attending to the same problem and, we would say, unfortunately not effectively enough.

Thank you very much.

The Chair: Thank you very much, Ian. Thanks to all three of you for a very full briefing to the committee on matters that are of concern to the B'nai Brith League of Canada. I think probably most of us are heavily lobbied by different members of B'nai Brith right across the country, but it's always good to keep this in the forefront, and we appreciate that.

As mentioned earlier, we're going to hear from the other witnesses. I believe that the next witness is Madam Lisa Addario. Is that correct?

Ms Lisa Addario (Director of Legislation and Law Reform, National Association of Women and the Law): That's correct.

The Chair: Welcome.

Ms Addario: Thank you, Madam Chair.

The National Association of Women and the Law is a national non–profit organization that has between 1,000 and 1,500 members across Canada. Our members come from a variety of fields and they come with a variety of experiences, but what they all have in common is that they share a commitment to gender equality in the law and to promoting gender equality in the law.

This we do through lobbying efforts, advocacy before committees such as yours, research, and education. We've presented before federal and parliamentary commissions, task forces, and standing committees on such issues as sexual assault, employment equity legislation, income security provisions and how they affect women in particular, gender equality in the courts, and most recently we appeared before the Standing Committee on Human Resources Development on social security reform.

My presentation is going to be divided roughly into two parts. The first part of my presentation is going to be speaking about the role of the Department of Justice in equality litigation. The second half of my presentation is going to be dealing, in a very brief manner, with a number of substantive issues.

At the outset, having heard the comments of the speakers from B'nai Brith, I would like to endorse their comments, support them and commend them to you.

[*Traduction*]

Nous vous exhortons également, dans le contexte de vos délibérations sur l'élargissement du mandat de la Commission de tenter d'éliminer une source d'inefficacité et de variation dans la lutte contre le problème de la propagande haineuse. Comme je l'ai mentionné, il existe une disposition sur la propagande haineuse dans le Code criminel.

La Commission canadienne des droits de la personne a compétence en matière de messages téléphoniques haineux. Le CRTC a la responsabilité en matière de diffusion de messages haineux. Douanes et Accises est responsable de prévenir l'entrée au Canada de la propagande haineuse et Postes Canada a le mandat en ce qui concerne la documentation distribuée par la poste. Ce sont donc de nombreux organismes différents qui s'attaquent tous au même problème, je dirais, mais malheureusement sans l'efficacité voulue.

Merci beaucoup.

La présidente: Merci beaucoup, Ian. Je vous remercie tous les trois de cet exposé des plus complets sur les questions qui préoccupent la Ligue B'nai Brith du Canada. Vos membres, partout au pays, ont probablement déjà pris contact à plusieurs reprises avec la plupart d'entre nous, mais c'est toujours opportun d'avoir cette question à l'esprit et nous vous en remercions.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, nous allons maintenant entendre les autres témoins. Je pense que nous avons maintenant Madame Lisa Addario. C'est bien cela?

Mme Lisa Addario (directrice, Législation et réforme du droit, Association nationale des femmes et du droit): En effet.

La présidente: Je vous souhaite la bienvenue.

Mme Addario: Merci, madame la présidente.

L'Association nationale des femmes et du droit est un organisme national à but non lucratif qui regroupe de 1 000 à 1 500 membres, partout au Canada. Nos membres proviennent de tous les secteurs et représentent toute une gamme d'expériences, mais partagent un trait commun, le désir de voir l'égalité des sexes devant la loi et la promotion de cette égalité.

Pour cela nous faisons du lobbying, comparaissons devant des comités tels que le vôtre, faisons de la recherche et de l'éducation. Nous nous présentons devant les comités fédéraux et parlementaires, des groupes de travail, les comités permanents sur des questions telles que l'agression sexuelle, l'équité en matière d'emploi, les dispositions de sécurité du revenu et tout particulièrement leur incidence sur les femmes, l'égalité des sexes devant les tribunaux et plus récemment, nous avons comparu devant le Comité permanent du perfectionnement des ressources humaines dans le cadre de son étude sur la réforme de la sécurité sociale.

J'aimerais partager mon exposé en deux parties. Tout d'abord, j'aimerais parler du rôle du ministère de la Justice devant les tribunaux dans les dossiers d'égalité. Deuxièmement, j'aborderai, très brièvement, plusieurs questions de fond.

Au départ, après avoir entendu les commentaires des représentants de B'nai Brith, j'aimerais dire que je souscris à leurs propos, que je les appuie et que je les félicite.

[*Text*]

When I refer to the role of the Department of Justice in equality litigation, I'm referring to litigation in which legislation is challenged because it violates the equality section, which is section 15 of the charter. The Department of Justice has acknowledged that litigation that challenges legislation under section 15 of the charter provides it with the opportunity to shape federal legislation policy and programs, as well as to influence submissions made on behalf of the Minister of Justice before the courts.

What currently happens is that the government, with some exceptions, is simply defending any law or policy that is challenged. The result, in our view, is that the government is often on the wrong side, fighting against women's equality interest in many cases, and spending millions of dollars doing so.

It's our view that positions that are taken by the government must be consistent with any commitment to overcoming women's inequality. In our view the minister should be using these litigation cases as an opportunity to promote equality–sensitive positions. The Department of Justice has a responsibility to advance equality instead of taking litigious positions that argue against equality arguments advanced by women, members of the gay and lesbian community, disability issues and minority rights issues.

[*Translation*]

Lorsque je parle du rôle du ministère de la Justice devant les tribunaux, je veux parler de procédures devant les tribunaux qui visent à contester une loi parce que celle–ci va à l'encontre de l'article sur l'égalité, l'article 15 de la Charte. Le ministère de la Justice a reconnu que de telles poursuites aux termes de l'article 15 de la Charte lui donnent la possibilité de formuler la politique et les programmes fédéraux ainsi que d'influencer les soumissions présentées au nom du ministre de la Justice devant les tribunaux.

Or, à l'heure actuelle, le gouvernement défend invariablement toute loi ou politique qui est contestée. Par conséquent, à notre avis, le gouvernement se retrouve souvent du mauvais côté et, à lutter contre l'égalité des femmes dans de nombreuses affaires, et ce à coups de millions.

À notre avis, les positions adoptées par le gouvernement doivent se conformer à ses engagements de surmonter les problèmes d'inégalité des femmes. A notre avis, le ministre devrait avoir recours à ces procédures judiciaires pour promouvoir des positions favorables à l'égalité. Il incombe au ministère de la Justice de faire avancer la cause de l'égalité plutôt que de plaider les arguments avancés par les femmes, les homosexuels et les lesbiennes, et les défenseurs des droits des handicapés et des groupes minoritaires.

• 0950

Frequently the government argues against stakeholders even having such standing in these cases. The government has admitted in its response to a report on women, law and the administration of justice—and that report was produced in 1991—that there are serious questions that need to be addressed about whether the adversarial process of litigation is the appropriate forum and the most appropriate context in which to be addressing complex social and political issues whose resolution is probably more amenable to the political process. That probably is my view of it, but they have acknowledged it may be more amenable within the political process.

So what you're talking about is a tension between whether you want to resolve these issues through the political process or through litigation. Litigation, as you well know, is expensive and time–consuming and few people have the luxury of time and money to be able to litigate these issues.

We would invite this committee to consider this issue and to specifically consider the government's ongoing responsibility to amend statutes to ensure charter compliance. Specifically, who is consulted when reviewing pieces of legislation? Will organizations such as ours and other equality–seeking organizations be able to play a role in putting forward position papers regarding these amendments?

In our view the Minister of Justice should be accountable for all positions taken by the federal government in constitutional litigation. It should ensure that in the future positions taken are consistent with the express commitment to

Il arrive souvent que le gouvernement s'oppose aux intéressés même les plus en vue dans de tels dossiers. Le gouvernement a reconnu dans sa réponse à un rapport sur les femmes, le droit et l'administration de la justice, publié en 1991, qu'il y a lieu de s'interroger sérieusement et de se demander si le processus de confrontation judiciaire est adapté à la recherche de solutions aux questions sociales et politiques compliquées ou si le processus politique n'offre pas une meilleure perspective de solution. C'est probablement mon interprétation de la chose, mais le gouvernement reconnaît que c'est peut–être plus facile dans le contexte politique.

Il existe donc une tension entre la recherche d'une solution à ces problèmes par voie politique ou par voie judiciaire. Comme vous le savez, la voie juridique est coûteuse, prend du temps et rares sont ceux qui ont le temps et l'argent pour plaider en justice.

Nous prions votre comité de songer à cet aspect et d'examiner plus particulièrement la responsabilité qu'a le gouvernement de modifier les lois afin de s'assurer qu'elles sont conformes à la Charte. Plus précisément, qui consulte–t–on dans le cadre de la révision d'une loi? Est–ce que les organismes tel que le nôtre et les autres qui recherchent l'égalité pourront jouer un rôle et présenter des documents de position sur les changements?

A notre avis, le ministre de la Justice devrait être tenu de justifier toutes les positions adoptées par le gouvernement fédéral devant les tribunaux en matière constitutionnelle. C'est au ministère de s'assurer qu'à l'avenir toute position est

[*Texte*]

overcoming inequality for women. Finally—and perhaps most broadly and with the most implications for other organizations—it should ensure arguments are not advanced by the federal government that could lead to constitutional jurisprudence that will have a detrimental impact on other disadvantaged groups in society.

To give you a bit of a context for the comments I've made regarding the section 15 litigation the Department of Justice has engaged in—and I apologize if I'm reading a section you all know all too well, but—section 15 of the charter provides that:

> Every individual is equal before and under the law and has the right to equal protection and equal benefit of the law without discrimination and, in particular, without discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability.

Section 1 of the charter says the Charter of Rights and Freedoms guarantees rights and freedoms set out in it "subject only to such reasonable limits prescribed by law as can be demonstrably justified in a free and democratic society".

Our particular concern with the way the Department of Justice has conducted its litigation under section 15 is that it has argued for a very restrictive access to section 15 arguments. By that I mean complainants have had to meet a high threshold of discrimination in order to be able to raise a section 15 argument. When it comes to section 1, though, the department has argued for a very low threshold, so even if discrimination is found they argue the legislation should be upheld. The combination of these two grants complainants the least protection under the charter. Additionally they've argued for very restrictive remedies that limit the impact of any decision that might identify discrimination.

Those briefly pertain to my comments on the justice department's role in litigation, and I'm going to move now to a number of substantive issues we would like to direct your attention to. Knowing you've already heard from the organization EGALE, I won't get into great detail about the Canadian Human Rights Act except to say sexual orientation, in our view, should be added as a prohibited ground of discrimination under the act. Given the decision of the Ontario Court of Appeal in Haig and Birch case and the Supreme Court of Canada decision in Mossop, we see this as an administrative decision and not as a substantive concession at this point.

We also believe a new section should be added to the Canadian Human Rights Act that explicitly provides for an argument on multiple grounds of discrimination.

[*Traduction*]

conforme aux engagements exprès d'éliminer l'inégalité des femmes. Enfin, et c'est peut-être la recommandation la plus globale et celle qui a le plus de répercussions pour les autres organismes, le ministère devrait s'assurer que le gouvernement fédéral n'utilise pas d'arguments qui pourraient créer une jurisprudence constitutionelle qui pourrait avoir une incidence néfaste sur les autres groupes défavorisés de notre société.

Pour vous situer un peu en ce qui concerne ce que j'ai dit au sujet du rôle du ministère de la Justice dans des procès portant sur l'article 15, et je vous demande pardon de vous citer un article que vous connaissez trop bien, mais l'article 15 de la Charte prévoit que:

> La loi ne fait exception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

L'article 1 de la Charte des droits et libertés garantit les droits et libertés énoncés. «Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.»

Nous nous préoccupons particulièrement des arguments invoqués par le ministère de la Justice pour restreindre excessivement l'accès à l'article 15. C'est-à-dire que les requérants ont dû démontrer un niveau de discrimination très élevé afin de pouvoir invoquer l'article 15. Par contre, en ce qui concerne l'article 1, le ministère plaide en faveur de très peu de restrictions. C'est-à-dire que même si l'on démontre qu'il y a eu discrimination, d'après le ministère, il n'y a pas lieu de modifier une loi. Ensemble, ces deux attitudes assurent le moins de protection possible aux requérants aux termes de la Charte. En outre, le ministère avance des arguments en faveur de remèdes très restrictifs qui limitent la portée de toute décision qui reconnaîtrait qu'il y a eu discrimination.

Voilà brièvement mes commentaires sur le rôle du ministère de la Justice dans les poursuites. Je vais maintenant passer à plusieurs questions de fond sur lesquelles nous aimerions attirer votre attention. Comme je sais que vous avez déjà entendu le témoignage des représentants de EGALE, je n'entrerai pas dans les détails de la Loi canadienne sur les droits de la personne, sauf pour dire que l'orientation sexuelle, à notre avis, devrait s'ajouter aux motifs interdits de discrimination aux termes de la loi. Compte tenu de la décision de la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire Haig et Birch et de celle de la Cour Suprême du Canada dans l'affaire Mossop, nous considérons qu'il s'agit là d'une décision administrative et non pas d'une concession de fond.

Nous pensons également qu'il faut ajouter de nouvelles dispositions à la Loi canadienne sur les droits de la personne qui prévoient explicitement la possibilité d'invoquer des motifs multiples de discrimination.

[*Text*] [*Translation*]

• 0955

Flowing from both of these issues we see that same–sex spousal benefit should be recognized and extended.

We would also commend to you the comments of the Research–Action on Race Relations group, which you heard from last week, in respect of their comments on employment equity. To state it fairly broadly, we would like to say that the federal government should set mandatory goals and timetables that reflect local proportions of designated groups, and for women the eventual goal should be to occupy 50% of all positions. I say "eventual" and I recognize that it is a vague term. I leave that open to further consideration, but what we currently have is legislation that does not mandate any targets or goals. The result has been compliance that has fallen far short of what we would like to see.

I would then like to move on to the taxation of child support payments. Child support payments should be rendered a tax–neutral event. Currently the custodial parent is taxed for the payments—the custodial parent overwhelmingly being the woman—while the non–custodial parent receives a deduction. This article of the tax act, in our view, constitutes discrimination on the basis of sex, since the vast majority of those receiving child support are women, and in our view also it constitutes discrimination on the basis of marital status.

We have called on this government for a speedy reinstatement of the court challenges program. A process of consultation is currently under way with equality–seeking organizations, and we would ask this committee to play a role in ensuring that the program remains accountable to the community of stakeholders.

The last point I would like to deal with on a substantive level is the issue of gender and racial equality in the justice system. I think I can do no better than to quote Madam Justice Bertha Wilson, who said in 1991 that a distinctly male perspective is clearly discernible in the law and has resulted in legal principles that are not fundamentally sound. Madam Justice Bertha Wilson has recognized that the lack of diversity on the bench has resulted in something less than justice being accorded to women.

We would like to call for a re–examination of the criteria that are currently used to select judges. We would like to point out that there is a need for public consultation beyond the legal profession about the criteria, and recommend that one of the goals of any nominating committee should be to create diversity on the bench in terms of the legal backgrounds of the appointees as well as reflecting the community the justice system is designed to serve.

I think recent news articles about the conduct of a minority of members of the judiciary have pointed out the need for diversity on the bench, but I think beyond that it has also pointed out the need for education. We would like to see widespread and mandatory education.

Ces deux jugements nous portent à dire qu'on devrait reconnaître et élargir les avantages aux conjoints de même sexe.

Nous appuyons également les positions du groupe Recherche–Action sur les relations raciales qui a comparu la semaine dernière sur l'équité en matière d'emploi. D'une façon générale, nous aimerions dire que le gouvernement fédéral doit fixer des objectifs obligatoires, des échéanciers qui reflètent le pourcentage local des groupes désignés et dans le cas des femmes, fixer comme objectif potentiel 50 p. 100 de tous les postes. Je dis «potentiel» car j'admets que c'est là un terme vague. Je m'en remets à un examen futur, mais j'aimerais souligner qu'à l'heure actuelle, nous avons des mesures législatives qui ne fixent aucun mandat, aucun objectif ni but. Par conséquent, on n'a pas atteint les objectifs comme nous l'aurions souhaité.

J'aimerais maintenant passer à la question de l'imposition des pensions alimentaires. Celle–ci devrait être neutre sur le plan fiscal. A l'heure actuelle, le conjoint ayant la garde doit payer l'impôt sur la pension—c'est presque toujours la femme—alors que l'autre conjoint peut se prévaloir d'une déduction. A notre avis, cette disposition du régime fiscal constitue une discrimination fondée sur le sexe puisque la vaste majorité des personnes qui touchent la pension alimentaire sont des femmes. En outre, cela constitue également de la discrimination fondée sur le statut matrimonial.

Nous avons demandé au gouvernement actuel de réinstaurer rapidement le Programme de contestation judiciaire. Une consultation est actuellement en cours avec les organismes de défense de l'égalité et nous prions le comité d'intervenir afin de s'assurer que le programme continue à rendre des comptes aux intervenants.

Le dernier point que je souhaite aborder au niveau des questions de fond, c'est celle de l'égalité des sexes et des races dans le régime judiciaire. Je ne peux que vous citer M^me^ le juge Bertha Wilson qui déclarait, en 1991, que l'on discerne clairement un point de vue masculin dans le droit, ce qui a entraîné des principes légaux qui ne sont pas bien fondés. M^me^ le juge Bertha Wilson a admis que le manque de diversité au sein de la magistrature avait eu pour résultat que les femmes n'obtenaient pas tout à fait justice.

Nous préconisons le réexamen des critères utilisés actuellement pour le choix des juges. Nous aimerions faire remarquer qu'il faut consulter le public, et non uniquement les membres de la profession sur les critères, et nous recommandons que l'un des objectifs de tout comité chargé des nominations soit de créer la diversité au sein de la magistrature en ce qui a trait aux antécédents juridiques des candidats et afin de refléter la collectivité que le régime est censé servir.

Je pense que les article récents dans les journaux sur la conduite d'un petit nombre de magistrats ont souligné la nécessité d'une plus grande diversité, mais je pense que cela démontre également qu'il faut donner une formation que nous aimerions voir répandue et obligatoire.

[*Texte*]

I know that the Liberal Party during the election said that it would put mandatory gender sensitivity training for all judges into place. We would also like to see mandatory racial sensitivity training in place for all judges. Such training will not only assist judges, as Madam Justice put it, to enter the skin of the litigant, but it will also challenge misperceptions already in place and teach judges how attitudes affect their decisions.

Having made those few brief comments, I will pass this along to my colleague. Thank you very much.

The Chair: It must have been mental telepathy. We are running a bit out of time. You talk about gender equality. When I look around this table, I see one woman witness and I see one woman at the committee level. We don't have gender equality around this committee table this morning, do we?

The next witness is from the National Anti-Poverty Organization. You are Mr. Bruce Porter, are you?

Mr. Bruce Porter (National Anti-Poverty Organization): Yes. That is correct.

The Chair: Welcome.

Mr. Porter: Thank you very much. I'm actually just a member of the National Anti-Poverty Organization, but I was asked to appear on their behalf because I am a board member of the Charter Committee on Poverty Issues, which is the litigation wing of the anti-poverty movement and has intervened on a number of occasions in the Supreme Court and elsewhere to advance the equality arguments of people living in poverty.

• 1000

I appreciate very much the invitation to speak about poverty as an equality issue and as a human rights issue, because poor people are often overlooked as an equality-seeking group and poverty is often overlooked at a human rights issue. Yet it is perhaps the most widespread and increasingly common form of discrimination, which affects all of the groups that are members of equality-seeking constituencies.

Studies in housing, for example, have shown that discrimination against social assistance recipients and other poor people is the most frequent ground of discrimination faced by disadvantaged groups. Access to mortgages and loans, increasingly important in today's economy, is denied to a majority of single mothers, women, and other equality-seeking constituencies because of their income. Often this denies them access to the most affordable and appropriate housing they can find; even if they've been paying substantially more to a private lender for five or six years, the banks will still not consider them because of their level of income.

As with other groups protected by human rights legislation and the charter, poor people face prejudice through widespread myth and stereotype. Repugnant notions abound, such as that welfare recipients are dishonest, lazy, fraudulent, or make bad

[*Traduction*]

Je sais qu'au cours de la campagne électorale, le Parti libéral s'est engagé à mettre en place une formation obligatoire pour tous les juges afin de les sensibiliser aux questions de discrimination sexuelle. Nous aimerions également que tous les juges soient obligés de suivre une formation qui les sensibilise aux questions raciales. Une telle formation aidera non seulement les juges, comme le disait M^me^ le juge Wilson, à se mettre dans la peau du plaignant, mais cela permettra aussi de contester les idées reçues et de montrer aux juges comment les attitudes peuvent influencer leurs décisions.

J'ai terminé mes quelques brefs commentaires et je vais maintenant céder la parole à mon collègue. Merci beaucoup.

La présidente: C'est de la télépathie. Nous sommes un peu en retard. Vous avez parlé de l'égalité des sexes. Si on regarde autour de cette table, on voit une femme témoin et une femme membre du comité. Nous n'avons certes pas l'égalité des sexes autour de cette table de comité ce matin?

Le prochain témoin nous vient de l'Organisation nationale anti-pauvreté. Vous êtes M. Bruce Porter?

M. Bruce Porter (Organisation nationale anti-pauvreté): Oui, en effet.

La présidente: Je vous souhaite la bienvenue.

M. Porter: Merci beaucoup. En fait, je suis simplement membre de l'Organisation nationale anti-pauvreté, mais l'organisation m'a demandé de la représenter parce que je fais partie du conseil d'administration du Comité sur les questions de pauvreté liées à la Charte, le contentieux du mouvement anti-pauvreté qui est intervenu à de nombreuses occasions en Cour suprême et ailleurs pour faire valoir les arguments d'égalité à la défense des ceux qui vivent dans la pauvreté.

Je vous suis très reconnaissant de l'invitation de vous parler de la pauvreté du point de vue de l'égalité, du point de vue des droits de la personne, car trop souvent on oublie que les pauvres recherchent l'égalité et on oublie que la pauvreté est une question de droits de la personne. Pourtant, il s'agit peut-être de la forme de discrimination la plus répandue et de plus en plus commune qui touche tous les groupes dont les membres cherchent à obtenir l'égalité.

Des études sur le logement, par exemple, révèlent que la discrimination à l'égard des prestataires de l'aide sociale et des autres pauvres est la forme de discriminations à laquelle font face le plus souvent les groupes défavorisés. La majorité des mères seules, des femmes, des autres groupes qui recherchent l'égalité se voient refuser des hypothèques et prêts, d'une importance de plus en plus grande dans l'économie d'aujourd'hui, à cause de leurs revenus. Souvent, ces personnes se voient ainsi refuser l'accès au logement le plus abordable et le plus approprié; même s'ils payent des traites beaucoup plus élevées à des prêteurs privés depuis cinq ou six ans, les banques les refusent toujours à cause du niveau de leurs revenus.

Tout comme les autres groupes que protège la Loi sur les droits de la personne et la Charte, les pauvres font face à des préjugés à cause de mythes et de stéréotypes répandus. Les idées fausses à ce sujet sont nombreuses, comme celles voulant

[*Text*]

neighbours; that poor people create ghettos and crime; that they lower property values; that they have too many children. We have even heard from time to time such repugnant notions as poor people being genetically inferior, as one Nova Scotia policeman said a couple of years ago. Yet despite the growing severity of the problem of discrimination against poor people, legal protections for poor people are relatively scarce.

We have relied in our litigation on three main areas of human rights protections: human rights legislation, the charter, and international law.

In human rights legislation, three provinces include protection from discrimination because of source of income, which is somewhat inadequate in the sense that it doesn't mention level of income, but only source.

In the province of Ontario there is protection in housing from discrimination on the basis of receipt of public assistance, a somewhat broader protection. In Quebec there is protection from discrimination because of social condition, which is hopefully even broader, although it's certainly evolving in its interpretation in the courts.

The Canadian Human Rights Act has no protection from discrimination on the basis of receipt of public assistance or poverty.

Under section 15 of the charter we have done a little better, although litigation is still in its very early stages. Poverty has been recognized as a ground of discrimination by several lower courts, and poor people have been recognized as a disadvantaged group entitled to remedies under section 15 of the charter.

Section 7 of the charter, which guarantees the right to security of the person and the right not to be deprived thereof, except in accordance with the principles of fundamental justice, would seem to be extremely relevant to poor people. Surely being denied welfare, for example, on which a woman may be relying for food for herself and her children, without any due process would seem to be fairly clearly a violation of that right. Unfortunately, poor people have fared very badly in the courts in advancing their rights under section 7 of the charter. The Supreme Court has left the issue open but the lower courts have largely rejected the claims of poor people on these important issues.

In the domestic sphere, in human rights legislation in the charter there are a number of things that, even where we have protections available, work against poor people in claiming important human rights. The first, of course, is lack of access to courts and tribunals.

The court challenges program, which, of course, was cancelled and then recently reinstated, in its previous incarnation denied any assistance with challenges to cases of national importance that happened to fall within provincial

[*Translation*]

que les prestataires de l'assistance sociale soient malhonnêtes, paresseux, voleurs, ou soient de mauvais voisins; que les pauvres sont responsables des ghettos et du crime; qu'ils sont responsables de la baisse des valeurs foncières; qu'ils ont trop d'enfants. On entend même, de temps à autres, ce qui est tout à fait répugnant que les pauvres sont inférieurs sur le plan génétique, comme un policier de la Nouvelle–Écosse l'avait déclaré il y a quelques années. Pourtant, malgré l'ampleur que prend de plus en plus la discrimination à l'égard des pauvres, les recours juridiques sont plutôt rares.

Dans nos interventions devant les tribunaux, nous nous sommes fondés sur les trois principaux domaines de protection des droits de la personne: la législation sur les droits de la personne, la Charte et le droit international.

En ce qui concerne les lois sur les droits de la personne, trois provinces incluent la discrimination fondée sur les sources de revenu parmi les motifs interdits, ce qui n'est pas tout à fait suffisant puisqu'il n'y est question que de la source et non du niveau du revenu.

En Ontario, on offre une protection un peu plus large puisque la discrimination fondée sur le fait qu'une personne touche l'assistance sociale y est interdit dans le domaine du logement. Au Québec, la discrimination fondée sur la conditions sociale est interdite, ce qui est encore un peu plus large, bien que l'interprétation des tribunaux est certainement en évolution.

La Loi canadienne sur les droits de la personne n'assure aucune protection aux personnes qui touchent l'assistance sociale ou qui sont pauvres.

Aux termes de l'article 15 de la Charte, nous avons connu un peu plus de succès bien que la jurisprudence n'en soit qu'à ses tous débuts. Plusieurs tribunaux de première instance ont reconnu la pauvreté comme motif interdit de discrimination et ont reconnu que les pauvres faisaient partie d'un groupe défavorisé qui avait droit aux recours prévus à l'article 15 de la Charte.

L'article 7 de la Charte, qui garantit le droit à la protection de la personne et le droit de ne pas en être privé, sauf conformément aux principes de la justice fondamentale, semble particulièrement pertinent dans le cas des personnes pauvres. Le fait par exemple de se faire refuser l'assistance sociale dont une femme a peut–être besoin pour se nourrir elle et ses enfants, sans aucun recours, semblerait clairement aller à l'encontre de ce droit. Malheureusement, les pauvres ont souvent éprouvé beaucoup de difficultés à faire valoir devant les tribunaux leurs droits aux termes de la charte. La Cour suprême a laissé la question en suspens, mais les instances inférieures rejettent en grande partie les requêtes des pauvres sur ces questions importantes.

À l'échelle nationale, qu'il s'agisse des lois sur les droits de la personne ou de la Charte, même lorsqu'il y a des recours, plusieurs choses empêchent les pauvres de réclamer ces droits importants. Tout d'abord, évidemment, il y a le manque d'accès aux tribunaux.

Le programme de contestations judiciaires qui, évidemment, a été annulé et récemment réinstauré a par le passé refusé de prêter son aide dans les affaires d'importance nationale qui relevaient de la compétence provinciale. Or, à la réflexion, vous

[*Texte*]

jurisdiction. If you think about it, almost all poverty issues fall within provincial jurisdiction. If you're trying to get social assistance or housing or the other necessities of life you are almost always dealing with provincial programs and legislation.

So this distinction, which may have seemed somewhat rational on one level, was an effective disenfranchisement of poor people from the charter rights movement. And under the court challenges program, which of course we very much supported and worked with, it was only because of some proactive measures that allowed us to do some case development that we were able to get any assistance at all. But no important poverty case was ever advanced through the court challenges program.

Under human rights commissions, of course, the backlogs act as an impediment to all equality seekers. But for poor people in particular, if you're denied housing and you have to find something for yourself and your family right away, a backlog of four or five years is certainly going to mean that you're not going to get any effective remedy.

[*Traduction*]

verrez que presque toutes les questions de pauvreté relèvent de la compétence provinciale. Si vous tentez d'obtenir l'assistance sociale ou un logement, ou d'autres nécessités de la vie, vous devez presque toujours vous adresser à des programmes ou à des lois provinciales.

Donc, cette distinction qui peut sembler à première vue rationnelle, a en fait exclu les pauvres du mouvement de revendications des droits garantis par la Charte. En outre, aux termes du programme de contestations judiciaires, que nous appuyons évidemment et avec lequel nous avons travaillé, ce n'est qu'à cause de mesures proactives que nous avons réussi à obtenir de l'aide. Quoi qu'il en soit, aucun dossier important sur la pauvreté n'a été avancé grâce au programme de contestations judiciaires.

Ensuite, les commissions des droits de la personne ont un tel arriéré de dossiers que cela gêne tous ceux qui cherchent l'égalité. Néanmoins, pour les pauvres en particulier, si vous vous voyez refuser un logement et que vous devez trouver quelque chose pour vous-même et votre famille, immédiatement, cet arriéré de quatre ou cinq ans signifie certainement que vous n'obtiendrez pas réparation.

• 1005

The second problem is that the courts have shown a reluctance to get involved in the kinds of issues that affect poor people. Those issues predominantly fall within the social and economic domain. There's a widespread reluctance in the judiciary and on tribunals to meddle in this sphere. There's a tendency to want to defer to Parliament in these areas of social and economic programs because they cost money.

But think again of the implications of that kind of approach for poor people. Almost any human rights violation is going to fall within some sort of program that alleviates economic disadvantage and costs somebody some money. If the courts won't get involved in those spheres, poor people are effectively left without any human rights remedies in the most important areas of their lives.

Finally, as Lisa mentioned about the issue of gender bias, there's also a class bias in the judiciary. Poor people are treated generally as witnesses who are suspect and lack credibility. There's incredible insensitivity to the issues of poverty. Often things like being denied welfare are seen as somewhat trivial matters compared to issues that would, in comparison, be minor in a more affluent person's life. The judiciary tends to be somewhat paternalistic, thinking that any program serving poor people is benefiting them and they don't want to intrude.

So generally while the courts have recognized that the purpose of equality protections is to remedy the conditions of disadvantage, equality provisions have not been all that effective for poor people. But poverty is not simply a ground for

Le deuxième problème est dû au fait que les tribunaux ont de la réticence à se prononcer sur le genre de questions qui ont des répercussions sur les pauvres. Ces questions sont surtout d'ordre économique et social. Les institutions judiciaires et les tribunaux n'interviennent dans ce domaine qu'avec beaucoup de réticence. Ils ont tendance à vouloir laisser le Parlement s'occuper de ces programmes sociaux et économiques en raison de leur coût.

Réfléchissez encore aux implications de ce genre d'approche pour les pauvres. Presque toutes les violations des droits de la personne se produisent dans le cadre d'un programme qui pallie un désavantage économique quelconque et qui coûte quelque chose à quelqu'un. Si les tribunaux refusent de s'en mêler, les pauvres ne peuvent pas se prévaloir de recours en invoquant les droits de la personne pour les aspects les plus importants de leur vie.

Enfin, Lisa a parlé d'un parti pris fondé sur le sexe, et les institutions judiciaires auraient aussi un parti pris de classe. Elles considèrent généralement les témoins pauvres comme des gens suspects n'ayant pas de crédibilité. Elles manquent incroyablement de sensibilité aux problèmes de la pauvreté. Souvent, elles considèrent un problème, comme un refus de prestations d'aide sociale, comme quelque chose de trivial comparativement à d'autres aléas qui seraient comparativement mineurs pour une personne plus riche. Les institutions judiciaires tendent à être un peu paternalistes et à croire que tous les programmes conçus à l'intention des pauvres leur sont utiles, de sorte qu'ils ne veulent pas s'en mêler.

Bref, bien que les tribunaux aient généralement reconnu que la raison d'être des mécanismes de protection de l'égalité consistent à remédier aux conditions défavorisantes, ces mécanismes n'ont pas été tellement efficaces pour les pauvres.

[*Text*]

discrimination; it is also a condition of inequality. Poor people see poverty itself very much as a human rights issue and an equality issue. It denies vulnerable groups access to any life of dignity, to any equal opportunity, and creates systemic barriers to any kind of meaningful participation in society.

So the right to equality is, in that sense, interdependent with a broader right that falls within what we traditionally call social and economic rights: the right to an adequate standard of living. Without adequacy, poor people have no equality.

These rights, called social and economic rights, have generally been left out of our domestic law in Canada. They aren't explicitly recognized in the charter. They are referred to in the Quebec charter, but otherwise are absent in our human rights legislation and in the charter. There are good grounds for arguing that they are implicit in some of the charter's protections, such as the right to security of the person, but this requires a judiciary that's prepared to understand and be sensitive to the issues of poverty.

On the other hand, in international law the right to an adequate standard of living is very well established and well recognized. In article XI of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights—which was ratified by Canada in 1976, unlike our neighbours to the south, who refused to ratify the covenant—we recognize that everyone has the right to an adequate standard of living, including adequate food, clothing, and housing.

So I think the important question this committee should look at is what is the status of this recognized and important human right in our own domestic law? The anti–poverty movement has shifted its focus in the last year or so to the international forum to try to gain some recognition of some of the rights violations that have occurred in Canada in this area.

The National Anti–Poverty Organization joined with the Charter Committee on Poverty Issues last spring and went to Geneva to be given intervener status by the UN committee that monitors compliance with the Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. You'll remember the widespread publicity on some of the concerns expressed by the committee about the extent of poverty in a country with the affluence of Canada. You'll also recall the somewhat defensive and dismissive reaction of the previous government to those expressions of concern by the committee.

I've provided to the clerk copies of the UN committee's report because I think it would be useful for you to look at the sections on poverty as well as some of the other issues relating to the committee's concerns about the protections against violations of social and economic rights within Canadian law, because in fact I think that falls more within the mandate of this committee.

[*Translation*]

Pourtant, la pauvreté n'est pas uniquement le motif de discrimination; elle cause aussi les inégalités. Les pauvres considèrent la pauvreté elle–même une question fondamentalement liée aux droits de la personne et comme une question d'égalité, car elle refuse à des groupes vulnérables toute possibilité de vivre dans la dignité, et d'avoir les mêmes chances que les autres, en plus de créer des obstacles systémiques contre toute forme de participation valable à la société.

En ce sens, le droit à l'égalité est donc indissociable d'un droit plus général qui fait partie de ce qu'on appelle traditionnellement les droits sociaux et économiques, à savoir le droit à un niveau de vie suffisant. Sans ce droit, il n'y a pas d'égalité pour les pauvres.

La législation canadienne est généralement restée muette sur ces droits dits sociaux et économiques. Ils ne sont pas explicitement reconnus dans la Charte. La Charte du Québec y fait allusion, mais c'est l'exception, car on n'en parle nulle part ailleurs dans notre législation sur les droits de la personne, ni dans la Charte des droits et libertés. On pourrait présenter de bons arguments pour dire qu'ils sont prévus implicitement dans certaines des protections que la Charte accorde, comme le droit à la sécurité de sa personne, mais cela suppose que nos institutions judiciaires soient disposées à comprendre les problèmes de la pauvreté et à y être sensibles.

D'un autre côté, en droit international, le droit de chacun à un niveau de vie suffisant est très bien établi et parfaitement reconnu. L'article XI du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels—que le Canada a ratifié en 1976, contrairement à son voisin du sud, qui a refusé de le faire—reconnaît que quiconque a droit à un niveau de vie suffisant, c'est–à–dire notamment à suffisamment de nourriture, à des vêtements décents et à un logement convenable.

Par conséquent, la question fondamentale que votre comité devrait étudier, à mon avis, est la suivante: quel est le statut de ce droit reconnu et important de la personne dans notre propre législation canadienne? Le mouvement anti–pauvreté a concentré son action depuis environ un an dans l'arène internationale afin d'essayer de faire reconnaître certaines des violations des droits de la personne perpétrées au Canada dans ce domaine.

L'Organisation nationale anti–pauvreté s'est jointe au Comité de la Charte et des questions de pauvreté, au printemps dernier, pour aller à Genève demander le statut d'intervenant au Comité des Nations Unies chargé de vérifier l'observation du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Vous vous rappellerez toute la publicité qui a entouré certaines réserves que ce comité avait exprimées au sujet de l'ampleur du phénomène de la pauvreté dans un pays aussi riche que le Canada. Vous vous rappellerez aussi que l'ancien gouvernement a été mis sur la défensive et qu'il a, à toutes fins utiles, rejeté ces expressions d'inquiétude du comité.

J'ai remis au greffier des exemplaires du rapport du Comité des Nations Unies, parce que j'estime qu'il vous serait utile d'en lire les parties sur la pauvreté ainsi que certaines des autres rubriques sur les craintes du comité au sujet des protections contre les violations des droits sociaux et économiques prévues par la législation canadienne, parce que je pense que cela correspond davantage à votre mandat.

[*Texte*]

The committee expressed a number of concerns in its examination of judicial interpretation and application of human rights legislation and the charter. It noted that in the Charlottetown accord and in some court decisions, Canadians were referring to social and economic rights as mere policy objectives rather than as human rights. The committee disagreed with that. It noted that the government is taking positions in courts that are contrary to the positions that the government has adopted internationally. They are recognizing the right to an adequate standard of living internationally and recognizing Canada's obligation to protect that right, yet turning around and going into domestic courts and saying there's no protection, there's no guarantee of a right to an adequate standard of living in Canada.

[*Traduction*]

Le comité a exprimé plusieurs réserves dans son examen de l'interprétation et de l'application, par les institutions judiciaires, de notre législation sur les droits de la personne et de la Charte. Il a souligné que les Canadiens ont considéré les droits sociaux et économiques comme de simples objectifs de la politique publique plutôt que comme des droits de la personne, tant dans l'accord de Charlottetown que dans certaines décisions judiciaires. Il ne souscrit pas à cette optique. Il a souligné que le gouvernement prend devant les tribunaux des positions contraires à celles qu'il défend au palier international. Notre gouvernement reconnait le droit à un niveau de vie suffisant devant les organismes internationaux et il reconnait aussi que le Canada a l'obligation de protéger ce droit, mais, devant les tribunaux canadiens, il déclare qu'il n'existe ni protection, ni garantie d'un droit à un niveau suffisant au Canada.

• 1010

The committee expressed concerns about the cancellation of the court challenges program and about the fact it did not apply to provincial legislation. It expressed concern that human rights legislation has not been interpreted to provide remedies to violations of social and economic rights. It made a number of recommendations, including the recommendation that social and economic rights be incorporated into human rights legislation, that the court challenges program be reinstated and applied to provincial jurisdictions, and that the judiciary be trained in Canada's international obligations and how they affect the interpretation of Canadian law.

Ce Comité a dit regretter que le programme de contestation judiciaire ait été annulé et il a déploré le fait que ce programme ne soit pas appliqué à la législation provinciale. Il a aussi déclaré qu'il est malheureux que la législation canadienne sur les droits de la personne ne soit pas interprétée de façon à donner des recours aux victimes de violations de leurs droits sociaux et économiques. Il a formulé plusieurs recommandations, dont celle d'intégrer les droits sociaux et économiques à la législation sur les droits de la personne, de relancer le programme de contestation judiciaire en l'élargissant aux administrations provinciales et de former les institutions judiciaires pour les sensibiliser aux obligations internationales du Canada ainsi qu'à l'effet de ces obligations pour l'interprétation de la législation canadienne.

I will finish by suggesting a number of recommendations of things we at NAPO and the Charter Committee on Poverty Issues think would be useful for the committee to consider in the upcoming session.

Je vais finir en vous présentant un certain nombre de propositions de mesures que l'ONAP et le Comité de la Charte sur les questions de pauvreté estiment qu'il serait utile d'envisager au cours de la prochaine session.

We would propose, first of all, that the committee examine the UN committee's report, to treat it seriously and to review all its recommendations.

Nous vous proposons d'abord d'étudier le rapport du Comité des Nations Unies, de le traiter sérieusement et d'en examiner toutes les recommandations.

It should issue a report, looking at which of the recommendations have been complied with, which remain outstanding, and establishing a timetable for the Canadian government to attempt to remedy the problems that have been identified by the UN committee, and to then communicate the government's review to the UN committee itself. So in a sense you would reverse the earlier position of dismissiveness of the UN committee's report and show it is being taken seriously.

Votre Comité devrait produire un rapport sur les recommandations que notre gouvernement a appliquées et sur celles qu'il a laissées de côté, avec un calendrier des mesures qu'il devrait prendre pour remédier aux problèmes cernés par le Comité des Nations Unies, et puis faire parvenir l'examen des mesures prises par le gouvernement au Comité des Nations Unies lui-même. En un certain sens, vous renverseriez ainsi la position que l'ancien gouvernement avait prise rejetant le rapport du Comité des Nations Unies, comme s'il n'avait pas d'importance, et en montrant que vous le prenez au sérieux.

Second, we would urge that the committee put on its agenda the notion of incorporating some of Canada's international obligations under the covenant into Canadian legislation.

De plus, nous vous demandons instamment d'inscrire à votre programme l'idée d'intégrer dans la législation canadienne certaines des obligations internationales que le Canada a contractées en signant le Pacte.

Unlike our neighbours to the south, when we adopt or ratify an international treaty, it doesn't automatically have the force of law. It would take some sort of act of Parliament to ensure that those international obligations could be considered by the courts

Contrairement à notre voisin du sud, quand nous adoptons ou que nous ratifions un traité international, il n'a pas automatiquement force de loi chez nous. Il faudrait qu'une loi fédérale soit adoptée pour que les tribunaux puissent considérer

[*Text*]

and actually be made enforceable in the interpretation of Canadian law. I think this is something that would be worth while looking at, a way of strengthening our commitments in those areas. It would be in line with the kinds of suggestions made by the committee.

In the shorter term, we would propose the committee recommend that the court challenges program, on its reinstatement, be extended to cases of national importance under provincial jurisdiction.

We'd recommend the overhaul of the Canadian Human Rights Commission, to increase access to hearings and avoid all the lengthy delays that are an impediment for the most disadvantaged groups.

We would suggest that the inclusion of level of income, receipt of public assistance, and social condition as grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.

We would ask that recommendations be made to the Department of Justice that they examine Canada's international commitments in the area of social and economic rights, and ensure that the positions they take in court are consistent with those.

Thank you very much.

The Chair: Thank you very much. I can see where we as a committee are going to be very busy if we study all of the areas and take all of the recommendations seriously. But they're tremendous recommendations, and I thank you for that.

The next organization is la Ligue des droits et libertés. It's Mr. André Paradis.

M. André Paradis (directeur général, la Ligue des droits et libertés): Je suis le directeur général de la Ligue des droits et libertés.

La Ligue des droits et libertés a besoin d'être entendue par cette assemblée. C'est une organisation indépendante de celle des droits de l'homme du Québec depuis maintenant plus de trente ans. Elle a été fondée en 1963 par des gens que certains d'entre vous connaissent bien, comme Pierre Elliott Trudeau, le sénateur Jacques Hébert, Bernard Landry, maintenant du Parti québécois, Frank Scott, un avocat et professeur de McGill, la sénatrice Casgrain et d'autres personnes qui ont marqué l'histoire du Québec et du Canada.

C'est une organisation qui a pour point de référence premier la Déclaration universelle des droits de l'homme et les pactes internationaux qui sont afférents à cette déclaration–là; elle est affiliée à la Fédération internationale des droits de l'homme, une organisation qui regroupe des ligues et des commissions des droits non gouvernementales dans plus de 80 pays.

La Ligue est une organisation généraliste, c'est–à–dire qu'elle se préoccupe de l'ensemble des droits et libertés tels qu'on peut les retrouver dans la Déclaration universelle ou dans les Chartes au Québec et au Canada.

[*Translation*]

ces obligations internationales comme des obligations légales dans l'interprétation des lois canadiennes. Je pense qu'il vaudrait la peine d'envisager cette façon de renforcer nos engagements sur ces questions–là. Ce serait une démarche compatible avec le genre de propositions que le Comité a faites.

À court terme, nous aimerions que votre Comité recommande que le programme de contestation judiciaire soit relancé et que sa portée soit élargie pour englober les affaires d'importance nationale, mais de compétence provinciale.

Nous proposerions aussi une réforme de la Commission canadienne des droits de la personne, afin d'accroître les possibilités d'accès aux audiences et d'éviter tous les longs délais qui causent tant de difficultés aux groupes les plus défavorisés.

Nous préconisons l'inscription du niveau de revenu, du statut d'assisté social et la condition sociale comme motif de discrimination prohibé aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Nous proposerions enfin que l'on recommande au ministère de la Justice d'étudier les engagements internationaux du Canada dans le domaine des droits sociaux et économiques pour faire en sorte que les arguments qu'il invoque en cour soient compatibles avec ces engagements.

Merci beaucoup.

La présidente: C'est moi qui vous remercie. J'ai bien l'impression que notre Comité va être très occupé si nous étudions toutes ces questions et que nous prenons toutes ces propositions au sérieux. Cela dit, ce sont d'excellentes propositions, et je vous en remercie.

L'organisme suivant est la Ligue des droits et libertés. C'est M. André Paradis qui la représente.

Mr. André Paradis (Director General, la Ligue des droits et libertés): I am Director General of la Ligue des droits et libertés.

Our organization needs to be heard by this committee. Our group is distinct from the Quebec Human Rights Organization, and we've been active for more than 30 years. The league was founded in 1963 by people who are well known by some of you, such as Pierre Elliott Trudeau, Senator Jacques Hébert, Bernard Landry, now a member of the Parti québécois, Frank Scott, a lawyer and professor at McGill, Senator Casgrain and other people who have made their mark on the history of Quebec and Canada.

Our organization is fundamentally based on the Universal Declaration of Human Rights and on the international covenants that stem from that Declaration. We are affiliated with the International Human Rights Federation, which brings together non–governmental human rights, leagues and commissions from more than 80 countries.

La Ligue is a general–purpose organization, which means it is concerned with the whole spectrum of rights and liberties, as expressed in the Universal Declaration or in the Quebec and Canada Charters.

[*Texte*] [*Traduction*]

• 1015

Au cours des dernières années, la Ligue s'est préoccupée particulièrement des questions de relations interethniques et de racisme, les questions de droit qui sont liées à la pauvreté, les questions de protection de la vie privée et des renseignements personnels, les questions des droits des Autochtones, les questions d'accès à la justice, de propagande haineuse, etc.

In the past few years, the league has concerned itself particularly with issues of racism and interethnic relations, legal issues related to poverty, issues of privacy and access to information, the rights of native people, access to the legal system, hate propaganda, etc.

Compte tenu du temps limité, j'avais décidé de vous parler de trois enjeux de droit principaux. Il y en a deux qui ont déjà été touchés dans les présentations de ce matin. Je voudrais quand même revenir un petit peu sur la question du racisme et des relations ethniques au Canada et au Québec, pour marquer la même préoccupation que la *B'nai Brith League for Human Rights* concernant le regain de la violence raciste et de la propagande haineuse partout au Canada dans les dernières années.

Because our time before you is limited, I have decided to limit my remarks to three broad, important areas involving human rights. Two of them have already been broached by this morning's presentations. I would nevertheless like to say a few words, as others have, on the issue of racism and ethnic relations in Canada and in Québec to emphasize that like the B'nai Brith League for Human Rights, we are concerned by the upsurge in racist violence and hate propaganda throughout Canada in the past few years.

Notre organisme s'est préoccupé beaucoup de cette situation–là. On a d'ailleurs produit une étude pour ce qui est du Québec, il y a déjà quelques années, sur le développement des mouvements *skinheads* et de l'extrême–droite. Par la suite, notre organisme s'est allié à la Commission des droits de la personne du Québec, au Congrès Juif et à d'autres organismes pour produire une analyse encore plus développée du phénomène de la propagande haineuse et de la violence raciste au Québec et faire des recommandations qui se sont adressées autant au ministère du Patrimoine canadien qu'aux différents ministères québécois.

We have been very concerned with that situation. In fact, we prepared a study a few years ago on the development of skin head movements and right wing extremist movements in Québec. Further to this, our organization later joined forces with the Québec Human Rights Commission, la Commission des droits de la personne du Québec, the Jewish Congress and other organizations to prepare a more in–depth analysis of the phenomena of hate propaganda and racist violence in Québec. Together, we made recommendations to the various Québec ministries and to Heritage Canada.

Je pense qu'on a mentionné, plus tôt, toute une série d'événements comme des agressions contre des membres des minorités ethnoculturelles, contre des *gay*, contre des Autochtones ou contre des membres des organisations antiracistes; c'est une réalité qui existe à l'heure actuelle dans notre pays. On a parlé aussi de la distribution de propagande haineuse, de propagande raciste, profanations de synanogues et de cimetières et des efforts de recrutement des groupes d'extrême–droite dans les écoles.

I believe that various examples of agressions were mentioned here earlier, incidents such as attacks on members of ethnocultural minorities, gays, aboriginals or members of antiracist organizations; that type of attack is a reality at this time in our country. Also mentioned were the distribution of hate literature, racist propaganda, the desecration of synagogues and cemeteries, and the fact that far right extremist groups are trying to recrute members in schools.

On peut parfois avoir l'impression que c'est un phénomène tellement minoritaire qu'on ne devrait pas y accorder autant d'attention que, semble–t–il, les organisations de droits humains veulent lui accorder. Toutefois, il faut considérer que la capacité de ces organisations, petits groupuscules qui agissent un peu partout à travers le Canada et au Québec, d'empoisonner le climat social est beaucoup plus grande que le nombre de leurs membres pourrait le laisser croire. Dans les conditions économiques et sociales actuelles, conditions économiques difficiles pour une bonne partie de la population, c'est un terrain fertile pour le développement de ces groupes et pour la pénétration de leurs idées racistes et haineuses.

The attention that human rights organizations give to these phenomena may sometimes seem unwarranted, because people may be under the impression that these movements are spearheaded by a very small minority. However, I believe we must consider the fact that these small groups that are active throughout Québec and the rest of Canada have a power that far outways the number of their members, and that is the power to poison the social climate. The difficult economic and social conditions that a large part of the population is experiencing are fertile ground for the development of those groups and for the penetration of their racist and hatred–laden ideas.

Il nous semble donc qu'il faut accorder toute l'attention nécessaire à contrer l'action de ces mouvements–là. Déjà, aux différents niveaux de gouvernement, il y a une préoccupation dans ce sens–là, de même que dans les corps policiers. Il nous semble que cette préoccupation doit devenir encore plus systématique, plus organisée et nous endossons sûrement un certain nombre des recommandations qui ont été faites par le *B'nai Brith*. Je pourrai y revenir lors de la période de discussion.

Thus, we feel that we must give proper attention to fighting those movements. The concern exists at various levels of government already, as it does in police departments. We feel that that concern must become even more systematic and better organized and we certainly endorse a number of the recommendations made by the B'nai Brith. I can return to that during the discussion.

[*Text*]

Si l'action des petits groupuscules d'extrême–droite nous préoccupe beaucoup, il faut dire aussi que les manifestations de racisme ou d'insensibilité dans les corps constitués, comme les corps de police ou dans l'Armée canadienne, nous préoccupent peut–être encore davantage. Quand ces manifestations sont le fait de ceux qui sont chargés de faire appliquer la loi ou l'ordre ou, dans certains cas, de faire des missions de paix, il y a là un danger potentiel très grand et il nous semble que les efforts qui ont été entrepris, dans les dernières années, par les différents corps policiers fédéral, provinciaux ou municipaux, doivent être soutenus pour faire en sorte d'améliorer grandement la sensibilité des corps policiers à la diversité ethnoculturelle.

Je dirais qu'un autre objet de préoccupation dans le domaine des relations interethniques, c'est le débat qui se tient à l'heure actuelle sur la question de l'immigration au Canada et au Québec. C'est un débat aussi légitime que le débat sur les politiques en matière d'immigration. Malheureusement, dans ce débat, on a vu apparaître ici et là des manifestations d'intolérance, des positions qui véhiculent des préjugés et la discrimination à l'endroit des immigrants ou des minorités ethnoculturelles.

• 1020

Il nous semble que c'est là un objet de préoccupation et qu'il va falloir s'efforcer de différentes façons dans les prochaines années, de faire en sorte que ce débat en reste un où la tolérance aura toute sa place.

Donc, la question des relations interethniques et du racisme nous apparaît comme une question sur laquelle votre Comité et éventuellement les différents organismes du gouvernement fédéral devront se préoccuper.

Une autre question qui nous préoccupe et, à cet égard, j'endosse tout a fait les remarques de Bruce Porter, c'est la question de la pauvreté au Canada et des droits des personnes pauvres. Notre organisme est beaucoup intervenu dans les dernières années sur ces questions–là également. Il me semble que l'augmentation de la pauvreté au Canada et au Québec, la marginalisation sociale économique croissante des groupes les plus vulnérables, est un enjeu de droits humains de la plus haute importance. La décision du comité des droits socio–économiques qu'a rappelée Bruce Porter précédemment, qui critiquait le Canada de ne pas avoir fait de progrès notables dans la lutte contre la pauvreté en se basant sur le Pacte international sur les droits socio–économiques, est une décision qui est venue nous rappeler toute l'importance de la pauvreté en termes de droits humains.

Je ne voudrais pas répéter ce qui a déjà été dit sur ce sujet, mais c'est clair que le développement de la pauvreté, la marginalisation de secteurs de plus en plus importants de la population, ouvrent la voie à des violations de droits civils et politiques de plus en plus nombreuses. Notre organisme est intervenu à plusieurs reprises ces dernières années pour dénoncer des actes de discrimination à l'endroit des personnes pauvres, que ce soit, par exemple, en regard à l'égale protection de la loi, que ce soit en regard à la protection que des normes minimales de travail accordent généralement à tous les travailleurs mais pas à certaines personnes pauvres qui sont dans des programmes d'employabilité, que ce soit des intrusions abusives dans la vie privée d'une personne pauvre, etc.

[*Translation*]

Although we are very concerned by the actions of small groups on the far right, we are perhaps even more concerned by signs of institutional racism or insensitivity in organizations such as police forces or the military. When those who are responsible for law and order or, in some cases, peace missions, are showing those signs of racism or insensitivity, we feel that their words or actions are potentially very dangerous. The efforts undertaken these past few years by federal, provincial or municipal police forces must be sustained in order to bring about vast improvements in those police forces' sensitivity to ethnocultural diversity.

On the topic of interethnic relations, we are also concerned with the ongoing debate about immigration that is taking place in Québec and the rest of Canada at this time. The debate is as legitimate as the debate on immigration policies. Unfortunately it has given rise to occasional manifestations of intolerance and to positions that reek of prejudice and discrimation toward immigrants or ethnocultural minorities.

We think that is worrisome, and that we must in the years to come try in different ways to make sure that tolerance remains prominent on the agenda of these debates.

Thus, we feel that inter–ethnic relations and racism are issues that merit the full attention of your committee and of the various organizations and agencies of the federal government.

We are also concerned about poverty in Canada and the rights of poor persons and I wholeheartedly agree with Bruce Porter's remarks in this regard. Our organization has been very active in that area also in the past few years. It seems to me that the spread of poverty in Canada and in Quebec, the increasing social and economic marginalization of the most vulnerable groups is one of the most important issues in the human rights struggle. The decision of the Socio–economic Rights Committee referred to earlier by Bruce Porter reminded us of the full importance of poverty in human rights terms. The decision criticized Canada for its lack of notable progress in its fight against poverty, as measured against the International Covenant on economic, social and cultural rights.

I don't want to repeat what has already been said on that topic, but it is obvious that the spread of poverty and the alienation of larger and larger sectors of the population are opening the door to a growing number of civil and political rights violations. Our organization has intervened repeatedly in the past few years to denounce several instances of discrimination against poor persons. These instances involved the equal protection of the law, the protection afforded by minimum standards which generally protect all workers with the exception of certain poor people working in programs designed to make them employable, or the protection of the privacy of poor persons against abusive intrusions, among others.

[*Texte*]

Vous savez sans doute qu'à l'heure actuelle, dans beaucoup de provinces, on a mis en place des systèmes de contrôle, de vérification auprès des bénéficiaires de l'aide sociale, qui dépassent souvent les normes reconnues, c'est-à-dire qu'il y a des mesures qui, véritablement, sont abusives au regard des droits qui sont garantis par les chartes. Il y a toute une série de recours judiciaires qui ont été engagés un peu partout à travers le pays pour tenter de mettre fin à cette situation. C'est sûr qu'il faudra une préoccupation, au plan politique, plus large dans la lutte contre la pauvreté pour finalement éliminer les conditions qui sont favorables à de tels abus de droits.

Je voudrais terminer en parlant brièvement de la question des droits des Autochtones. C'est une question qui nous apparaît comme l'un des enjeux majeurs pour les prochaines années.

Je pense qu'on peut reconnaître facilement que la situation que vivent les Autochtones au Canada en est une de discrimination, en est une de pauvreté. Chez les autochtones, le taux de chômage, de suicides, de maladies et d'intoxications est beaucoup plus élevé que parmi n'importe quelle autre catégorie de la population.

La base profonde de cette situation se retrouve, sans aucun doute, dans l'incapacité dans laquelle on se retrouve actuellement comme société et comme institution de véritablement reconnaître en pleine égalité, les droits des nations autochtones, et leur accorder le droit à l'autonomie gouvernementale.

C'est sûr que sur cette question, il y a eu certains progrès dans les négociations au cours des dernières années. On peut voir, par exemple, l'accord créant le Nunavut, où certains accords avec l'Assemblée des Premières nations du Yukon, où il y a des progrès importants qui sont faits en termes de reconnaissance des droits des autochtones, de satisfaction de leurs revendications territoriales.

Mais cela prend beaucoup plus. Cela prend un cadre d'ensemble, un cadre intégré de règlements des revendications autochtones.

• 1025

C'est un travail que la Commission royale d'enquête sur les droits des autochtones a entrepris depuis déjà une couple d'années. C'est un travail qui va nécessiter beaucoup de négociations, beaucoup de discussions publiques au Canada et il est de notre avis que le Comité permanent sur les droits de la personne et la condition des handicapés doit se préoccuper de l'avancement de ce processus-là. Il y a là un des enjeux sans doute les plus importants et c'est un enjeu, d'ailleurs, qui a des répercussions importantes sur la scène internationale.

Je voudrais terminer en signalant tout simplement un dernier point, c'est-à-dire la nécessité de procéder à la modification de la loi canadienne sur les droits humains en ce qui concerne l'orientation sexuelle. Je me souviens d'avoir fait des représentations sur cette question, en 1987, au gouvernement canadien, et d'avoir rencontré le ministre de la Justice de l'époque et fait d'autres représentations au cours des années.

On se rappelle que le précédent gouvernement avait décidé d'aller de l'avant. Finalement, la question est morte à l'ordre du jour. Le gouvernement actuel a manifesté son intention de faire cette modification. Je pense qu'on a bien identifié plus tôt,

[*Traduction*]

You probably know that many provinces have, as we speak, put in place monitoring systems that allow them to carry out certain checks of social assistance recipients. These monitoring activities do not comply with recognized standards, in that they abuse the rights that are guaranteed by the charter. A series of legal actions have been undertaken in various areas of the country in an attempt to put an end to that situation. If we want to eliminate the climate that is conducive to that kind of rights' infringement, we will need a stronger political will to fight poverty.

I would like to conclude with a few brief comments with the rights of aboriginals. We feel this will be one of the major issues at stake in the course of the next few years.

I think most people would readily admit that the situation of aboriginals in Canada is marked by discrimination and poverty. Aboriginals have much highers rates of unemployment, suicide, disease and alcohol or substance abuse than any other sector of the population.

The real origin of that situation can no doubt be traced to the fact that we cannot, as a society and an institution, fully recognize the rights of aboriginal nations, their equality and their right to self determination.

There has been some progress in negotiations in the past few years in this regard. One may point, for instance, to the Nunavut Accord or to certain agreements with the Assembly of First Nations in the Yukon where there has been important progress in recognizing aboriginal rights and land claims.

But there must be much more than that. There has to be an overall framework, an integrated framework to settle aboriginal claims and demands.

The work was launched a couple of years ago by the Royal Commission of Enquiry on Aboriginal Rights. For that work to come to fruition, there will have to be a great deal of negotiation and public discussion in Canada and we feel that the advancement of that process should be one of the concerns of the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons. The stakes here are of the utmost importance and have important repercusions on the international scene.

I would like to conclude with a simple observation, which is that we must amend the Canadian Human Rights Act to prohibit discrimination on the basis of sexual orientation. I recall having made representations to the Canadian government on that issue in 1987; I met with the then minister of Justice, and I made other representations over the years.

You will recall that the previous governement had decided to make that change. Finally, the matter died on the Order Paper. The current government has said that it intends to make the change. Previous court decisions have made it clear that the

[*Text*]

compte tenu de certaines décisions des tribunaux, que ce n'est pas une modification substantive, mais qu'il faudra quand même la volonté politique de le faire, et il me semble que ce Comité devrait à cet égard exercer un suivi auprès du Parlement.

Je vous remercie.

The Chair: Thank you very much. I think I've been generous with the time. With each one of the groups we've gone over by a couple of minutes, and I appreciate the committee's indulgence in allowing them to finish their presentations.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Merci beaucoup. Je crois que ce matin nous avons eu beaucoup d'information et je suis un peu tanné qu'on ne nous remette pas de documents. Je pense qu'il serait bon si l'on pouvait inciter les groupes, dans la mesure où c'est possible, sans contraindre personne, de déposer des documents, car vous n'avez pas idée comment cela peut être utile lorsqu'on les revoit. C'est quelque chose qui reste, même si l'information reste entre nous. Il reste que j'apprécie beaucoup lorsque les témoins peuvent déposer des documents, d'autant plus qu'on s'engage dans un processus de consultation.

The Chair: May I interrupt you for a minute? The groups were advised not to bring a document that could be tabled. It was felt that it would make less paper flow for committee members around the table, and maybe we would be more attentive to the process.

The other thing is that there's quite a cost involved in copying documents. It's all been read into the record now. If the committee feel in future they would rather have these documents in addition to their being recorded, fine, but this will all be recorded in the record that you will receive.

M. Ménard: Personnellement, je me sens plus à l'aise avec des deux ou trois pages. Il ne s'agit pas d'en abuser, mais j'aime mieux recevoir des documents de la part des témoins. Tout cela est facultatif, il ne s'agit pas de contraindre qui que ce soit, mais quant à se livrer à un exercice comme celui–ci, personnellement, je trouve cela plus intéressant.

Enfin, c'est personnel et je vais me ranger au fonctionnement du Comité.

Je représente sans doute l'une des circonscriptions où le profil économique est le plus pauvre au Canada. Je suis le député d'Hochelaga—Maisonneuve. Donc, lorsqu'on me parle de pauvreté, vous pouvez être sûr que cela me rejoint beaucoup dans ma compréhension de ce que doit être la vie politique et je voudrais m'engager dans la lutte anti–pauvreté en posant un certain nombre de questions.

Nous allons vivre un débat, dans les prochains jours, puisque le gouvernement canadien s'engage dans la révision complète de tous ses programmes sociaux. Quelle place accordez–vous à l'éventualité d'une politique de revenu minimum garanti? Est–ce une chose à laquelle vous croyez? Vous êtes–vous penchés sur la question et cela vous apparaît–il une situation intéressante pour l'avenir?

Je me permettrais de vous poser aussi une deuxième question. À plusieurs reprises on a entendu des témoins venir nous parler des traités internationaux auxquels le Canada est signataire et on a compris que ces traités n'étaient pas très liants pour les parties, que c'était assez facultatif.

[*Translation*]

amendment is not a substantive one but the political will needs to be there if it is to become a reality and it seems to me that your committee should follow up on that issue with Parliament.

Thank you.

La présidente: Merci beaucoup. Je pense que nous avons été généreux en ce qui a trait au temps alloué aux témoins. Tous les groupes ont dépassé le délai prévu de quelques minutes, et j'apprécie l'indulgence du comité qui leur a permis de finir leurs exposés.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Thank you very much. I believe a lot of information has been conveyed to us this morning and I am a bit tired of not being given documents. I think it would be good to encourage groups to table documents insofar as possible, without coercing anyone, because you have no idea how useful they can be when one goes over them later. It is something that stays with you after the words have gone, even if the information goes no further. I really appreciate it when witnesses table briefs, especially since we are undertaking a consultation process.

La présidente: Puis–je vous interrompre brièvement? Nous avons demandé aux groupes de ne pas déposer de document. Nous avons pensé que cela réduirait la grande quantité de documents qui inondent généralement les membres du comité et que l'absence de texte nous rendrait plus attentif.

Il faut ajouter que la photocopie de documents est très coûteuse. Tout a été lu et consigné à nos procès–verbaux maintenant. Si le comité préfère qu'on dépose des documents à l'avenir, c'est très bien, mais tout ce qui a été dit a été consigné au procès–verbal que vous allez recevoir.

Mr. Ménard: Personally, I prefer to have a two or three page text. I don't think we should go to far, but I prefer to receive briefs from witnesses. I think these provisions should be optional—we don't want to coerce anyone—but I find it more interesting to have a written text when we are taking part in this kind of activity.

That is my personal opinion and I will of course abide by the will of the committee.

I probably represent one of the poorest ridings in Canada. I am the member for Hochelaga—Maisonneuve. So, I feel the issue of poverty speaks to me directly as well as to my understanding of what political life is all about. As my way of entering the fray, the battle against poverty, I would like to put a certain number of questions to you.

The government has undertaken a complete review of all of its social programs and we are going to see quite a debate in the days to come. How do you feel about the possibility of a guaranteed minimum income policy? Do you believe in that concept? Is it something you have thought about and do you think it might be an interesting solution for the future?

With your permission, I would have a second question. Several witnesses have referred to international treaties signed by Canada which do not seem, according to what we've understood, to be very effective in binding the signatories; their compliance seems optional.

[*Texte*]

Dans la mesure où le ministre de la Justice déposera, vraisemblablement en septembre, des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne, avez–vous quelque chose de précis dans votre plate–forme de revendications concernant les droits économiques et sociaux? Pouvez–vous nous les circonscrire exactement? Vous l'avez dit vous–même, les principaux régimes de protection sociale en vigueur sont assumés par les provinces. Je pense que c'est bien qu'il en soit ainsi.

Comment peut–on, à ce moment–là, comme législateur, dans un contexte où on reverra la Loi canadienne sur les droits et libertés, s'assurer qu'on puisse un petit peu lier les provinces et qu'il puisse y avoir une protection relativement blindée? Donc, si vous avez des propositions à nous faire en ce sens–là, ce serait très intéressant.

S'il vous reste du temps, vous pouvez nous dire comment vous voyez le programme de contestation judiciaire. Là, on ne sait trop à quel organisme ce sera finalement confié. On sait que le gouvernement a manifesté sa volonté de le rétablir, mais, selon vous, quel organisme indépendant du gouvernement devrait l'administrer?

Cmment faire pour que ce programme puisse permettre à des bénéficiaires d'engager des contestations en vertu des lois provinciales?

The Chair: Thank you. Your question is directed to—

M. Ménard: À monsieur Porter. À l'Organisation nationale anti–pauvreté.

Mr. Porter: Those are very interesting and complex questions, and I'll do my best to answer them.

I should preface my remarks, though, by saying that these are things that the National Anti–Poverty Organization and the Charter Committee on Poverty Issues are just beginning to think about and to try to develop some approaches to. I would be misleading you if I suggested that we had any worked–out platform at this point, but it might be useful for you to hear some of the things we've been considering in our preliminary discussions.

The issue of adequacy as an entitlement or a human right within any social policy review is an extremely important one for us, and also the issue of procedural guarantees that have existed in the past under the Canada Assistance Plan, for example, the ability to appeal any disentitlement from social assistance. There is widespread concern that if some of these areas are shifted, for example, to the Income Tax Act, the appeal procedures when people are denied for some reason or other what had been an entitlement may be less effective or even non–existent. We're very concerned that the social policy review take place within an overall framework of consideration of these issues as human rights issues and ensuring that we have the right to adequacy recognized as a basic entitlement.

In terms of the way you phrased it, I think you suggested something like a guaranteed minimum income. In general in social and economic rights, my sense of it is that we have a reluctance to adopt what we might call a minimalist approach,

[*Traduction*]

• 1030

Insofar as the minister of Justice will probably introduce in September some amendments to the Canadian Human Rights Act, do you have anything specific that you ask for in your platform on economic and social rights? Could you identify them precisely for us? You said yourself that the major social security plans now in effect are under provincial jurisdiction. I think this is a good thing.

As legislators, how can we then, under a review of the Canadian Charter of rights and liberties, ensure some kind of commitment from the provinces and somewhat secure protections? If you have any recommendations for us in that area, it would be very interesting.

If you have some time left, you can tell us what you think of the Legal Challenges Program. At this point, we do not really know what agency will end up being responsible for it. We know that the government said that it wanted to reinstate it, but what independent, non–governmental agency should manage it, in your view?

How can this program allow people to make legal challenges under provincial laws?

La présidente: Merci. Votre question s'adresse à. . .

Mr. Ménard: To Mr. Porter. To the National Anti–Poverty Organization.

M. Porter: Ce sont des questions très intéressantes et très complexes, et je ferai de mon mieux pour vous répondre.

Je devrais toutefois commencer par dire que l'Organisation nationale anti–pauvreté et le Comité de la Charte et des questions de pauvreté ne fait que commencer à s'intéresser à certaines questions et à essayer de trouver des moyens de les aborder. Je vous induirais en erreur si je vous laissais entendre que nous avons déjà une plate–forme tout établie, mais il vous sera peut–être utile d'être informés de certaines des questions dont nous avons parlées dans nos discussions préliminaires.

Pour nous, la question du niveau des prestations en tant que droits, de droits humains, dans un examen quelconque de la politique sociale est extrêmement importante, comme d'ailleurs celle des garanties en matière de procédures que prévoyait déjà dans le passé le Régime d'assistance publique du Canada, par exemple—je veux dire la possibilité, pour les bénéficiaires, d'interjeter appel de tout refus d'aide sociale. Bien des gens craignent que si certaines de ces questions devaient désormais relever, par exemple, de la Loi de l'impôt sur le revenu, la procédure d'appel dans des cas où l'on dénierait aux gens ce qui avait jusqu'alors été un droit, pour une raison ou pour une autre, risque d'être moins efficace, voire inexistante. Nous tenons vraiment à ce que l'examen de la politique sociale se déroule dans un contexte global où ces questions seront considérées comme des aspects des droits de la personne et où l'on fera en sorte que le droit à des prestations ou à une aide suffisante soient reconnus comme un droit fondamental.

La façon dont vous vous êtes exprimé laisse entendre, je pense, que vous envisagez quelque chose du genre d'un revenu minimum garanti. En général, dans le domaine des droits sociaux et économiques, je pense que nous hésitons à adopter

[*Text*]

which would sort of set a base dollar sign or a dollar number, saying this is the minimum required. Rather, we certainly must have some ability for review of whether issues of adequacy and those kinds of human rights are being respected in whatever new programs are developed, in that those are not merely policies but that they are rights which provide some opportunity for review before some kind of adjudicative body.

This leads to your second question about how we would incorporate social and economic rights within human rights legislation and what kind of adjudication we would envisage. That's the most difficult issue. We certainly feel that at this point it's worth looking at the idea of including social and economic rights within human rights legislation, at least as an interpretive framework, so that if, for example, we're looking at issues of discrimination in housing against people with low incomes, a court would be required to consider that issue in light of access to adequate housing as a fundamental human right.

We're clearly in an area that requires a slightly different relationship between tribunals and governments, but not all that different from the relationship that is evolving, which I would characterize as increasingly a dialogue, rather than the courts saying from now on social assistance rates will be such and such. It would be more of an opportunity for disadvantaged groups to bring their personal stories before a body that empowers them through rights, to provide a different kind of viewpoint and for the tribunal to then decide what kind of remedy was appropriate. The remedies could sometimes involve simply requiring the government to report back on measures that would be taken to ameliorate the situation.

• 1035

On other issues, where we look at more of an interdependence between equality issues and social and economic rights, it's of fundamental importance that those social and economic principles be embedded in the legislation so that when we're looking at a concept of equality it doesn't leave out poor people.

Mr. McClelland (Edmonton Southwest): I would like to thank you for your presentations. I will be very direct and I hope other questions will come to other people. I would like to follow my colleague Réal's point.

It's interesting that Réal and I sit beside each other, and yet I probably represent one of the highest–income areas in the country in my constituency while Réal represents one of the lowest–income areas.

I agree with Réal's comments that we're probably going to be evolving to a guaranteed annual income of some description in Canada down the road. It's interesting that this is a concept our party has been floating for some time.

The problem, though, is how to define a basic level of poverty and where it would exist in the country. For instance, would the minimum level of poverty be necessary if you live in Newfoundland, where you can get by on one heck of a lot less than you can in Ottawa, downtown Toronto or other areas?

[*Translation*]

une approche que nous pourrions qualifier de minimaliste, en quantifiant le minimum requis, en quelque sorte, en dollars. J'estime plutôt que nous devons avoir un moyen de vérifier si l'on tient vraiment compte du principe de l'aide suffisante et de ce genre de droits de la personne dans tous les nouveaux programmes mis sur pied, de façon que ce ne soit pas simplement des éléments de la politique, mais bien des droits et que les personnes à qui on les refuse puissent avoir des recours devant un organisme d'arbitrage.

J'en viens à votre deuxième question sur la façon d'intégrer les droits sociaux et économiques dans la législation sur les droits de la personne et sur le genre d'arbitrage que nous envisagerions. C'est la question la plus difficile. À l'heure actuelle, nous sommes convaincus qu'il vaut la peine d'étudier l'idée d'intégrer les droits sociaux et économiques dans la législation sur les droits de la personne, du moins dans le contexte de leur interprétation, pour qu'il soit possible, par exemple, dans les cas de discrimination en matière de logement contre les gens à faible revenu, d'obliger les tribunaux à trancher en partant du principe que l'accès à un logement convenable est un droit fondamental de la personne.

Dans ce secteur, il faut manifestement que nous arrivions à une relation quelque peu différente entre les tribunaux et les gouvernements, quoique la relation qu'il faut ne soit pas bien loin de celle qui se dessine et que je qualifierais de tendance au dialogue plutôt que d'une attitude des tribunaux consistant simplement à fixer les taux d'assistance sociale. Ce serait une occasion, pour les groupes défavorisés de faire entendre leur histoire par un organisme qui leur donnerait le droit fondamental de présenter un point de vue différent; le tribunal pourrait alors décider comment y remédier. Parfois, il pourrait simplement ordonner au gouvernement de lui faire rapport des mesures prises pour améliorer la situation.

Pour le reste, quand il s'agit plutôt de l'inter–relation entre les questions d'égalité et les droits sociaux et économiques, il est essentiel que les principes sociaux et économiques qui nous intéressent soient incorporés dans la législation, de façon que les pauvres ne soient pas laissés pour compte quand nous parlons d'égalité.

M. McClelland (Edmonton–Sud–Ouest): J'aimerais vous remercier pour vos exposés. Je serai très direct, et j'espère que mes collègues vous poseront d'autres questions. J'aimerais pousser un peu plus loin le raisonnement de mon collègue Réal.

Il est intéressant que Réal et moi siégeons ici côte à côte, alors que je représente une des circonscriptions dont les revenus sont parmi les plus élevés au pays tandis que la sienne est une de celles où les revenus sont les plus faibles.

Je suis d'accord avec Réal quand il dit que nous devrons probablement aboutir un jour à une sorte de revenu annuel garanti. Il est intéressant aussi que ce soit une notion dont notre parti parle depuis un certain temps.

Cela dit, la difficulté consiste à définir le seuil de pauvreté de base et à préciser où cette notion s'applique dans notre pays. Par exemple, devrait–on tenir compte de ce seuil de pauvreté pour Terre–Neuve, où on peut vivre pour bien moins cher qu'à Ottawa, au centre–ville de Toronto ou dans d'autres régions?

[*Texte*]

How do you go about defining the poverty level? Is a basic needs approach best? It has to be an approach that can be sold and it has to be politically palatable. You can have all the great notions you want, but if you can't sell it, it's no good. Do you go from the basic needs approach or the relative approach?

Do you have any quantitive information on the cost to society of not making the investment in anti-poverty when people are young, versus remedial steps when people are older and get into trouble? Is it a better investment when people are young or should we wait until they are older and in jail? As more and more people become less stakeholders in society, they have less to lose by anti-social actions.

Mr. Porter: Certainly from the human rights standpoint we see equality and poverty as being very much interconnected. While the overall objective is to ensure that people's essential needs are met in a manner that allows them to live in dignity and so on, we wouldn't want to have a kind of minimalist definition of poverty, as has been advanced by some economists. We see the issue of poverty as not only needs but also opportunities for a life of dignity and to participate fully in society. To that extent, it's a relative issue and certainly within the UN's consideration of poverty in Canada.

One of the things that was misunderstood was the suggestion that the UN committee somehow thought poverty in Canada was comparable to poverty in developing countries. It was quite clear to the committee that people who live in poverty in Canada may have things like a television, which would be unheard of for poor people in other countries. However, poverty is relative to the culture. It has more to do with marginalization and exclusion than with some sort of absolute definition of basic needs that would apply to every country.

[*Traduction*]

Comment fera-t-on pour définir le seuil de pauvreté? La meilleure approche serait-elle celle des besoins fondamentaux? Il nous faut une approche vendable et politiquement acceptable. On peut avoir les plus belles idées du monde, mais elles ne servent à rien quand on est incapable de les vendre. Choisiriez-vous l'approche des besoins fondamentaux ou une approche relativiste?

Avez-vous des renseignements quantitatifs sur ce que coûte à la société le fait de ne pas investir dans la lutte contre la pauvreté quand les gens sont jeunes, comparativement au coût des mesures correctives qu'elle prend quand ils sont plus vieux et qu'ils ont des démêlés avec la justice? Est-il préférable d'investir là-dedans quand les gens sont jeunes, ou devrions-nous attendre qu'ils soient plus vieux et qu'ils se retrouvent en prison? À mesure qu'un nombre croissant de gens se marginalisent, ils ont aussi moins à perdre par des actions antisociales.

M. Porter: Il est certain que, du point de vue des droits de la personne, l'égalité et la pauvreté nous paraissent très intimement liées. L'objectif global consiste à répondre aux besoins essentiels des gens d'une façon qui leur permette de vivre avec dignité, et ainsi de suite, mais nous ne voudrions pas d'une définition de type minimaliste de la pauvreté, comme celle que certains économistes ont proposée. Pour nous, la pauvreté ne se définit pas uniquement par des besoins, mais aussi par un manque de possibilités de vivre avec dignité et de participer pleinement à la société. En ce sens, la pauvreté est une notion relative qui est certainement compatible avec celle que le Comité des Nations Unies envisageait quand il a parlé de la pauvreté au Canada.

Les gens qui ont eu l'impression que le comité des Nations Unies pensait que la pauvreté qui existe au Canada est comparable à celle des pays en développement n'ont pas bien compris. Pour le comité, il était très clair que les gens qui vivent dans la pauvreté au Canada peuvent avoir des biens comme un téléviseur, ce qui serait impensable pour les pauvres d'autres pays. La définition de la pauvreté est fonction de la culture dans laquelle elle se manifeste. C'est plus une question de marginalisation et d'exclusion qu'une sorte de définition absolue des besoins fondamentaux qui vaudrait pour tous les pays.

• 1040

In terms of the cost to society, that's something that certainly we feel is so frequently overlooked that we seem to be in a short vision mode these days. We are trying to save money on certain programs, which will result in marginalizing groups. We think there is a huge danger in the economic changes that are occurring now, that there'll be certain groups perhaps permanently disenfranchised, and we believe the ultimate cost to society of that kind of eventuality would be immense.

Mr. Telegdi (Waterloo): Madam Chair, I wouldn't mind getting more information. I certainly would like to get more background on the people before they come here, because I think then you would have a shorter presentation and more interaction on question and answers. I just put that out.

It's interesting that our friend from the Reform Party asked whether there is a linkage between poverty and our young people getting in trouble with crime. I would imagine that everybody on the panel would agree that there is. I would guess

Pour ce qui est du coût social pour la société, selon nous, c'est certainement un facteur si souvent négligé que j'ai l'impression que nous portons des oeillères ces temps-ci. Nous essayons d'économiser sur certains programmes, et cela nous fait marginaliser certains groupes. À notre avis, les changements économiques que nous vivons actuellement risquent fort de se traduire par l'exclusion permanente de certains groupes, et nous croyons que le coût social d'un phénomène pareil serait énorme.

M. Telegdi (Waterloo): Madame la présidente, je ne détesterais pas avoir plus d'information. J'aimerais beaucoup en savoir plus sur les gens qui viennent avant leur témoignage, parce que je pense que nous aurions alors des exposés plus courts et une plus grande interaction avec les questions et les réponses. C'est juste une idée.

Il est intéressant que notre ami du Parti réformiste ait demandé s'il y avait un lien entre la pauvreté et le fait que nos jeunes aient des démêlées avec la justice pénale. J'ai bien l'impression que tous les membres du Comité conviendront qu'il

[*Text*]

that there is a linkage between intolerance and skinheads, racist groups, people who have been marginalized for some reason. They seem to be the characteristics of many of the people belonging to those groups when it comes to poverty.

This relates to the issue of who pays taxes in terms of a family break–up. I found the position to be somewhat curious that the person receiving the support should not be taxed. Let me say why I find it curious.

I assume that when you have a family break–up and you have children involved—now, perhaps I am looking at the best scenario. I believe that there's still a family unit there, although it might be broken up, the common ground being the children involved.

Now, if you're an individual who is making $60,000 a year—let's say a male—and $20,000 goes for support, then that individual would be paying income tax on $40,000. If we take away $20,000 support from the $60,000, that leaves that individual with $40,000 and the spouse will then be paying tax on $20,000. It would seem to me that taxing in this fashion leaves more income in the hands of the family unit, disintegrated as it might be. This leaves more income in their hands versus doing it the other way, which would give more income to the state. It would give more income to the government, because there would be higher taxes.

When a judge gives an order or when a separation agreement is worked out, I would like to have that family that's breaking up, but which will have continued future relationships because of the kids, to be able to have the maximum to allocate between them. I know, Madam Chair, you raised that as a point, as a concern of yours. It seems to me it's better if the money is left in the hands of the family, although they might be under strain, than to make him pay more tax and leave less money to go around.

Ms Addario: I think your concerns are commendable. What I understand the reality to be, though, is that the money doesn't remain within the concept of a family unit, because the family is divided at that point.

According to the Economic Council of Canada, women's standard of living three years after marriage breakdown drops by an average of 22%. Men's rises by an average of 7%. Women overwhelmingly have custody of the children.

• 1045

It's also fairly beyond dispute that the custodial parent does not receive adequate support payments to make ends meet. What that means is that the money that's coming is coming to the children; it's not coming to the parent. That's the flaw in the logic that the custodial parent should be taxed. The money is not coming to the custodial parent; it's coming to the child, and there's always a shortfall where the children are concerned.

Originally the notion of giving a tax deduction to the non–custodial parent was devised for the purpose of encouraging the payment of support. What we now know is that this hasn't had the impact that was desired. Providing a deduction for the non–

[*Translation*]

existe effectivement un lien entre les deux. Je pense qu'il y a un rapport entre l'intolérance et les *skinheads*, les groupes racistes, les gens qui sont devenus marginalisés pour une raison quelconque. Il semble que ce soit des caractéristiques de bien des gens qui appartiennent à ces groupes, quand il est question de pauvreté.

C'est rattaché à la question de savoir qui paie l'impôt en cas d'échec du mariage. J'ai trouvé assez curieux qu'on dise qu'il ne faudrait pas imposer la personne qui touche une pension alimentaire. Permettez–moi de dire pourquoi.

Je suppose que quand un mariage échoue et qu'il y a des enfants en cause—évidemment, c'est peut–être le meilleur scénario que je présente. Je pense qu'il y a encore une cellule familiale, même si elle a peut–être éclaté, car les ex–conjoints ont encore des enfants.

Si quelqu'un—un homme, disons—gagne 60 000$ par année et paye une pension alimentaire de 20 000$ à son ex–conjointe, il paye de l'impôt sur un revenu de 40 000$. Si nous déduisons la pension alimentaire de 20 000$ de son revenu de 60 000$, il lui en reste 40 000$ et l'ex–conjointe paye l'impôt sur les 20 000$ de la pension. Il me semble que ce régime permet à la cellule familiale, même désintégrée, de conserver une plus grande partie de son revenu. Elle en conserve une plus grande partie que si on procédait autrement ce qui rapporterait plus d'argent à l'état. Les recettes du gouvernement augmenteraient parce que l'impôt payé serait plus élevé.

Quand un juge rend une ordonnance ou quand un couple conclut une entente de séparation, j'aimerais que la famille qui éclate, mais qui va continuer à entretenir des relations pour les enfants, dispose d'un maximum d'argent à répartir entre ses membres. Je sais, madame la présidente, que vous avez soulevé cette question en disant qu'elle vous préoccupait. Il me semble qu'il est préférable que l'argent reste dans la famille, même si la situation risque d'être tendue, que de voir le conjoint payer plus d'impôt, car il resterait moins d'argent pour la famille.

Mme Addario: Je pense que vos préoccupations sont louables. Néanmoins, j'ai bien l'impression que l'argent ne reste pas dans la famille, parce que la famille est divisée à ce moment–là.

D'après le Conseil économique du Canada, le niveau de vie des femmes baisse en moyenne de 22 p. 100 trois ans après l'échec du mariage. Celui des hommes augmente en moyenne de 7 p. 100. Dans la très grande majorité des cas, c'est la femme qui a la garde des enfants.

Le fait que le parent ayant la garde ne reçoit pas une pension suffisante pour joindre les deux bouts n'est guère contestable lui non plus. Autrement dit, l'argent payé par un des conjoints est consacré aux enfants et non à la personne à qui il est versé. C'est la faille dans le raisonnement selon lequel le parent ayant la garde devrait payer l'impôt sur la pension qu'on lui verse. Cet argent est utilisé pour les enfants et non pour la personne qui le reçoit, il y a toujours un manque d'argent pour les enfants.

Au départ, l'idée d'accorder une déduction fiscale au parent qui n'a pas la garde avait pour but de l'inciter à payer une pension alimentaire. Nous savons maintenant que cette politique n'a pas eu l'effet souhaité. En effet, même si la

[*Texte*]

custodial parent has not resulted in support payments being made more often, or in adequate support payments being made. We've had to look to auxiliary and ancillary measures to ensure enforcement of support orders. The rationale behind it hasn't been borne out.

What has happened is that you have two separate incomes; you don't have a family income, and you have women having to make up the burden of the shortfall in addition to being taxed, in addition to their current status, which is that women receive on average 67¢ for every $1 men make. They don't have access to the same kinds of opportunities that men have, and they are traditionally considered to be a group who are marginalized in terms of economic prosperity relative to men.

Those are the kinds of factors that come into play that make taxation of custodial payments a contribution to the feminization of poverty, to poverty being endemic to women relative to men.

Mr. Telegdi: If non–payment were not an issue, would it not be better to have a fair judge who makes the allocation on the basis of what that estranged family has in terms of resources, for support payment? Ultimately, if the income level available to the family drops because of taxes, you have less money to divide up. Should one not be attacking the non–payment aspect of it?

Ms Addario: That's certainly part of it. I think your notion that a review of the current tax structure is necessary would also be a good idea. I would support your position that what we need are more realistic court orders and support orders being made in terms of custodial payments, and we also need to review the tax structure from this perspective.

The Chair: Thank you very much. Mr. Telegdi, it's an interesting argument, especially for me since I have a votable motion before the House on this very subject right now. We've had one reading, and we will have two more readings on it.

Ian, did you wish to comment on that?

Mr. Kagedan: Yes. I want to make a brief comment, not on the substance of the issue just discussed but on a comment in the member's preamble, and likewise on a comment in the previous member's question with regard to the connection between poverty and, let's say, membership in racist groups, skinheads, etc.

Frankly, I cannot speak to the issue of whether poor people are more or less involved in crime than people who aren't poor. My gut feeling is that they are neither more nor less involved.

Certainly with regard to racist groups there is no evidence to suggest that a person's economic status has any bearing on their likelihood of membership. If anything, what we've seen in groups like the Heritage Front or the Church of the Creator, or for that matter, in skinheads who harass people at the Rideau Centre in downtown Ottawa, is that these young people are coming from very "normal" middle–class families. In fact, they often hold jobs that yield reasonable incomes. They're able to

[*Traduction*]

pension alimentaire est déductible les conjoints qui n'ont pas la garde ne paient pas plus souvent la pension alimentaire ou ne versent pas suffisamment. Nous avons dû avoir recours à des mesures auxiliaires et ancillaires pour faire respecter des ordonnances de versements de la pension alimentaire. La raison d'être du régime n'a pas été respectée.

En réalité, les gens se retrouvent avec deux revenus distincts; il n'y a plus de revenu familial, et les femmes ont à compenser l'insuffisance de la pension alimentaire en plus d'être imposées, et cela ne fait qu'aggraver la situation dans laquelle elles se trouvent, car les femmes touchent en moyenne 67 p. 100 seulement du revenu des hommes. Elles n'ont pas les mêmes possibilités que les hommes, et elles sont traditionnellement considérées comme formant un groupe marginalisé économiquement par rapport aux hommes.

Voilà le genre de facteurs qui fait de l'imposition de la pension alimentaire l'un des éléments de la féminisation de la pauvreté et qui contribue à faire de la pauvreté un phénomène endémique pour les femmes plutôt que pour les hommes.

M. Telegdi: S'il n'y avait pas de problème de refus de verser la pension alimentaire, ne serait–il pas préférable qu'un juge équitable décide du montant de la pension à payer en se fondant sur les ressources de la famille qui se sépare? En fin de compte, si le revenu dont la famille peut disposer chute à cause de l'impôt, il y a moins d'argent à se partager. Ne devrions–nous pas nous attaquer au problème du refus de payer la pension alimentaire?

Mme Addario: C'est certainement un des aspects du problème. Je pense que ce serait également une bonne idée de réévaluer la structure d'imposition actuelle, comme vous le proposez. Je souscris à votre conclusion que nous avons besoin d'ordonnances plus réalistes en matière de pension alimentaire et que nous devons aussi réévaluer la structure d'imposition de ce point de vue là.

La présidente: Merci beaucoup. Monsieur Telegdi, votre argument est intéressant, surtout pour moi, étant donné que j'ai saisi la Chambre d'une motion à ce sujet sur laquelle on pourra voter. Elle a déjà franchi le cap de la première lecture, et nous aurons encore deux autres lectures.

Ian, aviez–vous quelque chose à ajouter là–dessus?

M. Kagedan: Oui. Je tiens à faire une petite observation, pas sur le fonds de la question dont nous venons de parler, mais sur un commentaire que le député a fait dans son préambule ainsi que sur un commentaire que celui qui l'a précédé avait avancé dans sa question au sujet de la relation entre la pauvreté et, mettons, l'appartenance à des groupes racistes comme les *skinheads*, etc.

Franchement, je ne saurais dire si les pauvres commettent plus ou moins de crimes que les gens qui ne sont pas pauvres. Ma première réaction serait de penser qu'ils n'en commettent ni plus ni moins.

Dans le cas des groupes racistes, il est certain que rien ne prouve que la situation économique de quelqu'un influe d'une façon quelconque sur les possibilités qu'il adhère à des groupes de ce genre. De toute façon, nous avons constaté que les jeunes appartenant à des groupes comme le Heritage Front ou l'Église du Créateur, ou même les skinheads qui harcèlent des gens au centre Rideau à Ottawa, viennent de familles de classe moyenne très «normales». En fait, ils ont souvent des emplois

[*Text*]

support themselves. They're able to support a reasonable level of sophisticated activity in terms of their hate undertakings.

[*Translation*]

raisonnablement bien rémunérés. Ils ont de quoi vivre. Ils ont les moyens d'organiser des activités assez élaborées dans le cadre de leurs campagnes de haine.

• 1050

I simply wanted to make that point and be clear that it's not poor people, but it's generally a middle–class phenomenon we're dealing with in organized hate activity.

Je voulais simplement le signaler pour que l'on sache bien que ce phénomène de racisme organisé n'est pas le fait des pauvres mais généralement des classes moyennes.

M. Paradis: Je voudrais aussi terminer sur cette question–là simplement pour dire que je suis d'accord qu'on ne peut pas faire une équation qui dirait que les personnes pauvres sont plus racistes que les personnes qui ne le sont pas et, effectivement, la littérature sociologique sur le racisme ne permettrait sûrement pas de tirer ces conclusions–là. Les gens qui s'impliquent dans les organisations racistes ou qui ont été reconnues d'actes racistes viennent de toutes les couches de la société.

Mr. Paradis: I would also like to conclude on this topic, simply to say that I agree you cannot develop an equation saying that poor people are more racist than those who are not poor and, effectively, sociological literature on racism wouldn't probably allow you to draw those conclusions. The people who are involved in racist organizations or who have been convicted of racist activities come from all the groups in society.

Par ailleurs, ce qu'on ne peut pas ignorer c'est que le climat général créé par la détérioration de la situation pour des groupes importants de la population constitue un terrain fertile pour la propagation des préjugés et de l'intolérance raciale. Je pense qu'on peut reconnaître cela car, si l'on regarde le discours tenu, par exemple, par les petits groupuscules qui revendiquent le pouvoir blanc, ces groupes–là mettront aussi l'accent sur le fait que, par exemple, les immigrants sont des voleurs de jobs. Il n'y a déjà pas beaucoup de jobs, etc. Le climat économique est difficile pour beaucoup de gens. Il y a une exploitation de l'insécurité et de la misère créées par les difficultés qui affligent encore une partie importante de la population.

On the other hand, we cannot ignore that the general atmosphere created by the deteriorating situation of major groups in the population creates a fertile ground for the propagation of prejudice and racial intolerance. I think that this can be recognized because if you listen, for example, to the small groups who defend white power, these groups will also stress the fact that immigrants steel jobs. There are not many jobs available, etc. The economic climate is difficult for many people. They exploit the insecurity and the suffering created by the difficulties that still beset a large part of the population.

Donc, la relation entre la pauvreté et le racisme, il faut la voir comme un facteur social général qui aide à créer un climat propice au développement des idées racistes.

So, the relationship between poverty and racism should be seen as a general social factor which helps creating a favorable atmosphere for the development of racist ideas.

M. Bernier: Je voudrais faire un commentaire. Je demanderai peut–être à M. Paradis de réagir par la suite, mais ce n'est pas nécessairement une question. C'est un commentaire qui s'adresse à tous les groupes.

Mr. Bernier: I would like to make a comment. I may ask Mr. Paradis to respond later, but this is not necessarily a question. It is a comment which is directed to all groups.

Je suis tout à fait en accord avec à peu près tout ce que j'ai entendu ce matin, à quelques nuances près. Je suis tout à fait d'accord qu'il faut que nos lois soient naturellement cohérentes avec notre discours comme société, comme on l'a mentionné au sujet des déclarations et des positions du Canada à l'extérieur versus à l'interne dans nos propres législations en ce qui concerne la pauvreté en particulier.

I fully agree with almost everything I heard this morning, with a few subtle exceptions. I fully agree that our legislation should naturally correspond to our attitude as a society, as was mentioned about the statements and positions taken by Canada abroad versus what we do domestically in our own legislation on poverty issues in particular.

Je pense que, quelles que soient les lois que nous aurons, les règlements que nous aurons, les problèmes du racisme et de la pauvreté ne seront pas nécessairement réglés. Il y a aussi une question de mentalité, de sensibilisation—vous en avez parlé également—et c'est sur ce point–là que je veux intervenir, en relation avec la nécessité de maintenir un milieu communautaire vivant et actif.

I think that no matter what legislation and regulations we have, the issues of racism and poverty won't necessarily be solved. There is also a question of mentality, of awareness—this is something you also mentioned—and this is the point I wanted to make, about the need for maintaining a strong and active community environment.

Vous êtes des groupes, vous êtes des représentants de groupes. Pour la plupart, si je ne m'abuse, vous n'êtes pas des permanents. En tout cas, dans vos organisations, la plupart de vos membres sont des bénévoles. Vous avez comme mandat de représenter vos membres mais également, je dirais, une bonne partie de notre population. C'est vrai de tous les organismes communautaires et, dans le fond, quand on se retrouve dans la situation économique actuelle, la plupart des gouvernements ont

You belong to groups, you represent groups. Most of you, if I'm not mistaken, are not staff members. At any rate, in your organizations, most members are volunteers. Your mandate is to represent your members but also, I feel, a good section of our population. It's true for all community organizations and, finally, in such an economic situation as the one we have now, most governments have the reflex—we can see it again today—to cut social programs, unemployment insurance, social

[*Texte*]

le réflexe—on le voit encore aujourd'hui—de couper dans les programmes sociaux, l'assurance-chômage, l'aide sociale, dans les fonds destinés aux organismes communautaires qui, presque toujours, à quelques exceptions près, sont les seuls porte-parole, les seuls moyens, particulièrement pour les pauvres, de se faire entendre d'un gouvernement ou de toute une organisation.

The Chair: You're not going to leave any time for your questioner.

• 1055

M. Bernier: Je le sais, mais j'y arrive. C'est un commentaire. Permettez-moi de le trouver important. Je voudrais également le mettre sur la table.

C'est le seul moyen pour ces populations de se faire entendre puisque, madame la présidente, vous en conviendrez, pendant les élections à peu près tous les candidats et candidates se veulent les porte-parole de leur population, mais bon nombre, une fois élus, se retrouvent les porte-parole du gouvernement.

J'aimerais entendre M. Paradis sur la nécessité de maintenir un milieu communautaire vivant. Je parle des organismes communautaires qui sont dans le milieu pour représenter les gens en faisant en sorte qu'ils puissent non seulement survivre, mais également leur permettre de vraiment nous apporter leur lumière quand vient le temps de légiférer ou de prendre des décisions.

M. Paradis: Si on prend la question de la lutte contre le racisme ou la lutte pour l'amélioration des relations interethniques, il faut dire au départ que ce qui est nécessaire est une action concertée, une action diversifiée à tous les niveaux.

C'est un problème de société, et on peut seulement le résoudre et améliorer la situation par l'action de toutes les parties de la société. C'est clair que dans cette action-là, les organisations non gouvernementales ont un rôle important à jouer, et je pense qu'elles le jouent avec parfois des moyens diminués.

Lorsque l'on parle d'action diversifiée, cela veut dire, par exemple, qu'il faut agir au niveau de l'éducation. L'éducation des enfants dans les écoles est un facteur très important. C'est souvent là que les préjugés peuvent être le mieux combattus.

Il y a l'action dans le milieu du travail. On sait déjà que dans certaines grandes entreprises, il se fait un travail de sensibilisation à la diversité culturelle. Ce sont sûrement des mesures à favoriser.

Je sais qu'il y a des commissions des droits de la personne dans différentes provinces, certainement au Québec, qui ont des programmes d'éducation dirigés vers les entreprises. Ces institutions gouvernementales ont également développé des politiques sur le harcèlement racial en milieu de travail, etc.

Il y a donc le travail d'éducation qui se fait dans la communauté par des organisations communautaires. Des coalitions d'organismes se forment souvent à l'occasion de ripostes à la présence ou à l'action de groupuscules ou de manifestations ouvertes de racisme. Ce travail-là est également important.

Cela prend une action des institutions gouvernementales et des institutions judiciaires. Nous pensons que la propagande haineuse, dans les cas très bien établis, et la violence raciste doivent être sanctionnées par les tribunaux et nous n'avons pas d'hésitations à dire que cela doit se faire et continuer à se faire.

[*Traduction*]

assistance, and to reduce funds for our community organizations which, with very few exceptions, are almost always the only spokespeople, the only solution, especially for poorer people, to be heard by a government or an organization.

La présidente: Il n'y aura plus de temps pour la question.

Mr. Bernier: I know, but I'm getting there. It is a comment. If you allow me, I feel it is important. I would also like to put it on the table.

It is the only way for these populations to be heard since, I'm sure you all agree with me, Madam Chairperson, during the elections, almost all the candidates claim to represent their population, but once elected, a good number of them end up being the government's spokespeople.

I would like to hear Mr. Paradis on the necessity to keep the community environment alive. I am talking about the community organisations which are in the community to represent the people so that they can not only survive but also to give them the opportunity to give us their point of view when the time has come to legislate or to make decisions.

Mr. Paradis: If we take the fight against racism or the fight to improve the relationships between the various ethnic groups, what we need from the start is a concerted action, a diversified action at all levels.

This is a societal issue and we can only solve it and improve the situation through concerted action by all segments of society. Obviously, in that action, non-governmental organisations have an important part to play and I think that they sometimes have to do it with reduced ressources.

When we talk about diversified action, this means, for instance, that we have to act at the educational level. Children's education in schools is a very important factor. It is often the best time to fight prejudice.

There is also room for action in the workplace. We already know that in a few large companies, some work if being done on cultural diversity awareness. These are measures we should encourage.

I know that there are human rights commissions in various provinces, certainly in Quebec, with education programs for companies. These government institutions have also developed policies on racial harassment in the workplace, etc.

There is the education work being done in the community itself by community organisations. Some coalitions are sometimes established to respond to the presence or the action of small organised groups or to openly racist activities. This work is equally important.

We need action by government institutions and judicial institutions. We think that hateful propaganda, in some well-established cases, and racist violence should be punished by the courts and we do not hesitate to say that this should be done and continue to be done.

[*Text*]

Nous ne sommes pas favorable, comme organisme, au renforcement des dispositions du Code criminel à ce moment–ci, mais nous pensons, qu'en plus des dispositions déjà existantes du Code criminel, il existe des avenues dans la Loi canadienne sur les droits de la personne et également dans les différents codes ou chartes provinciales qui peuvent être mieux exploitées dans la lutte contre la propagande haineuse ou la violence raciste.

Les signaux envoyés par les hommes politiques et les ministres responsables sont aussi très importants. Au Québec, par exemple, nous avons, à l'occasion, signalé le silence de certains politiciens face à des manifestations de racisme évidentes. Nous pensons que les gestes posés par des responsables politiques à différents niveaux ont une portée parfois importante sur la communauté.

Nous pensons que le travail d'éducation, souligné plus tôt, auprès de la magistrature ou auprès des avocats est très important. L'on sait, et cela a été démontré, entre autres, dans le rapport de la juge Bertha Wilson qui a parlé à la fois de la discrimination sexiste et raciale, que c'est un phénomène qui existe encore assez largement dans l'appareil judiciaire et dans la profession juridique.

Donc, comme vous le disiez plus tôt, il y a un travail de changement des mentalités important à faire. Il y a, je pense, d'autres niveaux d'action possibles. Par exemple, un terrain sur lequel peu d'initiatives sont prises, est celui de l'aide aux victimes d'actes racistes. Très peu de choses se font. On sait que beaucoup de victimes d'actes racistes n'osent pas porter plainte parce que déjà, d'avoir vécu ces événements–là, c'est quelque chose qui diminue la personne, qui diminue son estime d'elle–même; et on sait qu'elle s'engage dans un long processus pour essayer de revendiquer des réparations pour ces actes–là.

[*Translation*]

Our organisation does not support the strenghtening of the Criminal Code provisions at this time but we think that, on top of the existing provisions in the Criminal Code, there are avenues in the Canadian Human Rights Act and also in various codes or provincial charters that could be put to better use in the fight against hateful propaganda or racist violence.

The signals sent by politicians and by the ministers responsible are also very important. In Quebec, for instance, we have sometimes noted the silence of some politicians in front of obvious racism manifestations. We think that the attitude of politicians at different levels may have an important bearing on the community.

We feel that the education work we mentioned earlier, with the courts and with lawyers, is very important. We know—and this has been demonstrated, among other things, in the reports prepared by Madam Justice Bertha Wilson who spoke about both sexist and racial discrimination—that this phenomenon is still fairly widespread throughout the judicial system and the law profession.

So, as you mentioned earlier, it is essential to work on changing mentalities. There might be other possibilities for action. For example, very few initiatives have been taken in the field of assistance to victims of racist acts. Very little is being done. We know that many victims of racist acts dare not complain because the mere fact of being subjected to these events, is something which belittles the person, which reduces self–esteem; and we know that trying to seek redress for these actions is a very long process.

• 1100

Je pense que l'action concertée est très importante. Les porte–parole du *B'nai Brith* ont parlé, par exemple, d'une *joint force* au niveau des différentes institutions gouvernementales. Pour notre part, c'est une chose qu'il faudrait examiner davantage avant de nous prononcer, mais il y a des exemples de cela au niveau local dans certaines provinces entre les organismes gouvernementaux, judiciaires et non gouvernementaux qui ont donné de très bons résultats. C'est sûrement une voie à encourager.

Mr. Ramsay (Crowfoot): I share the opinion of some expressed here that it would have been nice if we had been able to deal with each group separately because of the nature of the issues. But I categorize what we have heard this morning into three areas. One is poverty, next is gender equality, and then of course there is racism. I'd like to address each one of those and begin by addressing poverty.

I was born in Saskatchewan in the latter part of the dirty thirties. I remember my mother telling me that I and my three brothers, out of the eight of us, were born in that old log house with a sod roof that used to rain for three days inside after it stopped raining outside.

Now, at that time we didn't have an organization against poverty. I've been all over certainly western Canada and I've been into other parts of Canada. I've been on Indian reserves. I've lived on Indian reserves. I have never seen anyone who has

I think that concerted action is very important. The B'nai Brith representatives have talked about a joint force between the various government institutions. This is something we would like to review further before making a decision, but there are examples of this at the local level in some provinces between government, judicial and non–governmental organizations which gave very good results. This is an avenue we should encourage.

M. Ramsay (Crowfoot): Je partage l'avis de certains pour dire qu'il aurait été bon de pouvoir discuter avec chaque groupe séparément étant donné la nature des problèmes. Mais je classerais ce que nous avons entendu ce matin en trois catégories. D'une part la pauvreté, ensuite l'égalité des sexes, et enfin, naturellement, le racisme. Je voudrais parler de chacune de ces questions et je vais commencer par la pauvreté.

Je suis né en Saskatchewan à la fin des sombres années trente. Je me souviens que ma mère me disait que mes trois frères et moi, sur huit que nous étions, étaient nés dans la vieille maison en bois rond avec un toit de terre où il continuait à pleuvoir à l'intérieur pendant trois jours après que la pluie ait cessé.

À l'époque, il n'y avait pas d'organisation anti–pauvreté. Je suis allé partout dans l'ouest du Canada et aussi dans d'autres régions du Canada. Je suis allé dans les réserves indiennes. J'ai vécu dans les réserves indiennes. Je n'ai jamais vu personne qui

[*Texte*]

lived in those conditions. But we were brought up. We had all the necessities of life, and particularly the love of our mother and father. We had enough to eat and the shelter was adequate, except when it rained and got too cold. But nevertheless we survived. We eventually moved out of that home into a better home and so on.

But all of my brothers and myself emerged out of that. We moved through, I guess, a period of poverty. I never thought that we lived in poverty until that was identified to me. As I look back now, you would be able to put that label on us. But we didn't have social workers coming into our yard, or anyone else telling us that. I'm glad they didn't.

Now, when we look at the situation of poverty today, I look at it from that point of view—that the greatest thing we can do for the poor is to provide what we were provided with when we were growing up, and that was the ability to work, to develop our own ability to provide for ourselves.

I don't think we can outlaw poverty. I think we will always have poverty. But we ought not to have individuals who are condemned to poverty. You know we will always have poverty with us, as we'll always have children with us. But those children grow into adults. If I could use that expression, I think we cannot outlaw it simply by passing legislation. We can't do that. In fact, by passing legislation perhaps we might condemn some people into feeling, well, they can't do any better and so they will receive the income government will provide; they can't do anything more about it.

So we look at the greater scope, and that is the programs of government, the wealth of our nation, how that is distributed, and the opportunities provided for all citizens. That's where we ought to stand equal before the law. Those laws should be there to provide equal opportunity and provide for the protection against discrimination, based on the ten, eleven or twelve items that we would like recognized under the Human Rights Act.

• 1105

I want to touch on gender equality, Madam Chair, and if gender equality is a requirement I am quite willing to accept your adjournment of this meeting of this committee. I just want to touch on this.

When I grew up as a child, I felt the love of my mother and I needed that love. I also felt the love of my father and I needed that, but it was different love. It was a different sort of love. My father could not give me the quality of love I got from my mother and my mother could not give me the quality of love I got from my father. I needed both, and we needed both.

So although my mother could milk a cow as well as my father, could drive the vehicle as well as my father, I think there are some areas... The point I wish to make on this whole question of gender equality is that there are some things I cannot give my children that my wife can, that their mother can. So there's an inequality there that must be recognized. If we carry that forward in our understanding as we look at the gender issues, I think that wisdom will prevail.

[*Traduction*]

vive dans ces conditions. Mais on nous a élevés. Nous avions le strict nécessaire, et particulièrement l'amour de nos parents. Nous avions de quoi manger et nous étions logés correctement, sauf lorsqu'il pleuvait ou qu'il faisait trop froid. Mais néanmoins, nous avons survécu. Nous avons fini par déménager dans une maison un peu mieux, etc.

Mais tous mes frères et moi–même sommes sortis de là. Nous avons traversé, je suppose, une période de pauvreté. Je n'ai jamais pensé que nous vivions dans la pauvreté jusqu'à ce qu'on me le dise. Quand j'y repense maintenant, je me dis que l'on pourrait nous qualifier ainsi. Mais nous n'avions pas de travailleurs sociaux qui venaient dans notre cour, ni personne pour nous dire cela. J'en suis bien content.

Si l'on étudie la pauvreté aujourd'hui, je trouve, c'est ainsi que je vois les choses—que le mieux que nous puissions faire pour les pauvres, c'est de leur donner ce que nous avons eu quand nous étions jeunes, c'est–à–dire la capacité de travailler, de développer nos propres talents pour subvenir à nos besoins.

Je ne crois pas que l'on puisse mettre la pauvreté hors la loi. Je pense que'elle sera toujours là. Mais il ne faudrait pas condamner les gens à la pauvreté. On sait qu'elle sera toujours là, comme il y aura toujours des enfants. Mais ces enfants deviennent adultes. Si je puis utiliser cette expression, je dirais que l'on ne peut pas interdire la pauvreté par une loi. C'est impossible. En fait, en adoptant une loi, nous risquons de condamner certaines personnes à croire qu'elles ne peuvent faire mieux et qu'elles doivent donc vivre avec ce que leur verse le gouvernement; qu'elles ne peuvent rien y faire.

Il faut donc avoir une vision plus générale, c'est–à–dire englobant les programmes gouvernementaux, la richesse du pays, la façon dont elle est répartie et les occasions qui s'offrent à tous les citoyens. C'est là que nous devrions tous être égaux devant la loi. Les lois doivent servir à donner sa chance à chacun et à protéger la population contre la discrimination, du fait des dix, onze ou douze points que nous voudrions voir reconnaître dans la Loi sur les droits de la personne.

Je voudrais dire un mot de l'égalité des sexes, madame la présidente, et si c'est une exigence, je suis tout à fait prêt à accepter que vous ajourniez la séance du comité. Je voudrais en parler rapidement.

Lorsque j'étais enfant, je sentais que ma mère m'aimait et j'avais besoin de cet amour. Je sentais aussi l'amour de mon père et j'en avait également besoin, mais c'était un amour différent. C'était un autre genre d'amour. Mon père ne pouvait pas me donner ce que me donnait ma mère et vice versa. J'avais besoin des deux et nous avions besoin des deux.

Ainsi, ma mère savait peut–être traire les vaches aussi bien que mon père, ou conduire aussi bien que lui, mais je crois que dans certains domaines... Je veux dire par là, à propos de toute cette question de l'égalité des sexes, que ma femme, leur mère, peut donner à mes enfants certaines choses que je ne peux pas leur donner. Il y a donc là une inégalité que l'on doit reconnaître. Si nous tenons compte de cela lorsque nous étudions les questions d'égalité entre les sexes, je crois que la sagesse l'emportera.

[*Text*]

The last point is racism. No one has told us here today the cause of racism. I believe it simply comes from fear, which is the father of hatred. I think wherever we see racism it's a sign there is a lack of truth, and the truth is we are all brothers and sisters. If we realized that, it would engender—it certainly engenders in me a feeling of love for my brothers and my sisters just as I had for my siblings or have for my family now—of course, for my brothers; I didn't have any sisters. That extended into the community, into the playmates we had at school and as we grew up; it extended into that.

I don't think we can outlaw fear. We cannot legislate against it. We cannot legislate against the consequences of fear, which is hatred. So I don't know whether the legislative approach is the proper approach, although we need that to protect society against the results of fear and hatred. We see what's happening in Bosnia and in many parts of the world today. We see what's happening in South America.

I suggest that racism is rooted in fear, which is an indication that there is a dearth of love and understanding. If we do not have that love there can be no understanding.

As I've gone through my life I have always been willing to change my opinion on any given subject based upon the acquisition of additional knowledge, because my opinions are based on knowledge. If I have additional knowledge on the subject, my opinion should be subject to change as well.

What blocks out the understanding and the wisdom is this thing we call anger. It's expressed in many forms. We're talking about it here, and racism.

I don't know how much time you're going to give me, Madam Chair. I'll finish by saying this—

The Chair: You just blew it.

Mr. Ramsay: Thank you, Madam Chair. I often used to wonder when I was young, and not nearly as wise, how the mother could instinctively know what her child needed when the child cried. They just seem to instinctively know. I have found, and I am satisfied, that because of the great love of the mother for the child, with that love comes the power of discernment, to see and to understand. That's what we need in this whole area I think we've covered today.

Whether it's poverty—when I walk past a man, as I did this morning, with his hat out, what do I do, what do I do? There is the whole area of racism. If I can't look upon you, regardless of our differences, with the knowledge that you're my brother, then laws aren't going to help me.

Of course it's the same thing, Madam Chair, with gender equality. It's got to be a process of education as well as protection of the law. We must all stand equal before the law. If we're going to really attack these things. . .

[*Translation*]

Le dernier élément est le racisme. Personne ne nous a dit ici aujourd'hui quelle était la cause du racisme. Je crois qu'il vient simplement de la peur, qui est la mère de la haine. Partout où nous voyons apparaître le racisme, c'est signe de l'absence de la vérité, et la vérité, c'est que nous sommes tous frères et soeurs. Si nous nous en rendions compte, cela créerait—c'est ce que cela crée chez moi—le même sentiment d'amour pour ces frères et ces soeurs que celui que j'éprouvais pour mes frères jadis ou pour ma famille maintenant—seulement mes frères, bien sûr, je n'ai pas eu de soeur. Cela a été également valable pour l'ensemble de la communauté, pour les compagnons de jeu à l'école quand nous étions enfants; cela allait jusque là.

Je ne crois pas que l'on puisse mettre la peur hors la loi. Il n'y a pas de loi contre la peur. Il n'y a non plus de loi contre les conséquences de la peur, c'est-à-dire la haine. Je ne suis donc pas sûr que l'approche législative soit la bonne, bien que nous devions protéger la société contre les résultats de la peur et de la haine. Nous voyons ce qui se passe en Bosnie et dans de nombreuses régions du globe aujourd'hui. Nous voyons ce qui se passe en Amérique du Sud.

D'après moi, le racisme provient de la peur, qui est le signe d'un manque d'amour et de compréhension. Si nous n'avons pas cet amour, il ne peut pas y avoir de compréhension.

Pendant toute ma vie, j'ai toujours été prêt à changer d'avis sur n'importe quel sujet en acquérant de nouvelles connaissances, parce que mes opinions sont fondées sur la connaissance. Il est normal que je change d'avis si l'on m'apporte des éléments nouveaux sur une question.

Ce qui empêche la compréhension et la sagesse, c'est ce que nous appelons la colère. Elle s'exprime sous différentes formes. Nous en parlons ici, de même que du racisme.

Je ne sais pas combien de temps vous allez me donner, madame la présidente. Je voudrais finir en disant. . .

La présidente: Vous n'en avez plus.

M. Ramsay: Merci, madame la présidente. Quand j'étais jeune, et loin d'être aussi sage, je me demandais souvent comment une mère pouvait savoir instinctivement ce que voulait son enfant lorsqu'il pleurait. On dirait que les mères le savent instinctivement. J'ai compris, et j'en suis heureux, que ce grand amour qu'éprouve la mère pour son enfant la dote d'un pouvoir de discernement, d'une capacité à voir et à comprendre. C'est ce dont nous avons besoin dans tout ce domaine dont nous avons traité aujourd'hui.

Il peut s'agir de la pauvreté—lorsque je passe à côté d'un homme, comme ce matin, qui tend son chapeau, qu'est-ce que je fais, qu'est-ce que je fais? Il peut aussi s'agir du racisme. Si je ne peux pas vous regarder en sachant que vous êtes mon frère, quelles que soient nos différences, les lois ne vont pas m'aider.

Naturellement, c'est la même chose, madame la présidente, pour l'égalité des sexes. Il faut à la fois un processus d'éducation et la protection législative. Nous devons tous être égaux devant la loi. Si nous voulons vraiment nous attaquer à tout cela. . .

[*Texte*] [*Traduction*]

• 1110

The gentleman here—I was impressed with his words—said that they have not been able to stamp out racism within institutions. Why is it? I say that until I understand that this man is my brother and it arouses those feelings... That love will allow the wisdom and understanding that I need to rid myself of the fear.

Le monsieur qui est là—j'ai été frappé par ce qu'il a dit—a déclaré qu'il n'avait pas été possible d'éliminer le racisme dans les institutions. Pourquoi? Jusqu'à ce que je comprenne que cet homme est mon frère et que ces sentiments apparaissent... Cet amour me donnera la sagesse et la compréhension dont j'ai besoin pour me débarrasser de la peur.

We need the two legs, but we're talking about only one today.

Nous avons besoin de ces deux supports, mais nous ne parlons que d'un seul aujourd'hui.

The Chair: I don't see too many questions there.

La présidente: Je ne vois pas beaucoup de questions dans tout cela.

Mr. Ramsay: It wasn't a question. It was a statement.

M. Ramsay: Ce n'était pas une question. C'était une déclaration.

The Chair: It was a very strong statement. But I have a feeling that somebody might wish to respond.

La présidente: Une très forte déclaration. J'ai l'impression que quelqu'un va vouloir répondre.

Ian, probably you?

Vous peut-être, Ian?

Mr. Kagedan: I thought simply to comment.

M. Kagedan: Je voulais simplement faire un commentaire.

I think you're right. If we could all love each other, then many of the problems that we witnesses have brought to the committee's attention today would probably not be problems. I guess that has been the quest of humankind since as far back as we know. Certainly that's the message of all the faiths of our world.

Je crois que vous avez raison. Si nous pouvions tous nous aimer, un grand nombre des problèmes sur lesquels nous avons attiré l'attention du comité aujourd'hui ne se poseraient sans doute pas. Je pense que c'est la quête de l'humanité depuis l'aube des temps. C'est en tout le cas le message commun à toutes les fois du monde.

At the same time, I think you're quite right in saying that fear is what is behind racism. Fear is what is behind all forms of hatred. It's in that regard, as you said, that we have to make a major educational effort in addressing that problem.

Parallèlement, je crois que vous avez raison de dire que c'est la peur qui est derrière le racisme. C'est la peur qui est derrière toutes les formes de haine. C'est à ce niveau que nous devons, comme vous l'avez dit, entreprendre un grand effort d'éducation pour régler le problème.

Part of that certainly takes place through our schools. Part of it takes place through the media. Part of it is a process of diminishing mistrust, diminishing ignorance, providing opportunities for contact. I think that, to a large extent, that's what our country's multicultural policy has been all about for a long time.

Cela peut se faire en grande partie dans nos écoles. Cela peut aussi se faire en partie dans les médias. Il faut également faire disparaître la méfiance, lutter contre l'ignorance, donner des possibilités de contact. Je crois que, dans une grande mesure, c'est tout cela qui est depuis longtemps l'objectif de la politique multiculturelle du Canada.

If it's towards firming up of that policy and the approaches that go with it, supporting the notion you were addressing, then that is in particular very satisfying to hear, for me, as a member of an advocacy group struggling with these problems as you have and looking for a way to ensure that all Canadians enjoy all the benefits of our society, and enjoy them precisely because, by their full participation in that society, they are creating those benefits.

Si l'on cherche à renforcer cette politique et à intensifier les actions qui l'accompagnent, à encourager les attitudes dont vous avez parlé, je suis très heureux de l'entendre, puisque je fais partie d'un groupe de défense qui affronte ces problèmes, comme vous, et qui cherche comment permettre à tous les Canadiens de profiter des avantages de notre société, et ce précisément en y participant pleinement et en contribuant à créer ces avantages.

M. Paradis: Je voulais simplement vous le dire, mais je pense que cela a déjà été fait, à savoir que tout ce qui favorise la compréhension et la connaissance mutuelles entre les groupes culturels différents, ethnoculturels différents, rejoint un peu votre objectif en disant qu'il faut faire diminuer la peur.

Mr. Paradis: I only wanted to tell you, but I think it has been done already, that everything that promotes mutual understanding and knowledge between different cultural groups, different ethnocultural groups, goes towards your objective and reduces fear.

Beaucoup de mesures et de programmes existent dans les écoles, dans les communautés, pour amener à ce qu'il y ait des initiatives de rapprochement entre différentes communautés. Comme on l'a souligné, je pense que les institutions publiques et les médias en particulier ont un rôle très important à jouer à cet égard. Parfois, c'est malheureusement un phénomène qui doit exister mais, au Québec, les médias, particulièrement les lignes ouvertes, véhiculent tellement de préjudices que cela dessert la cause de la tolérance et de l'entente entre les différentes communautés.

There are many initiatives and programs,in the schools, in the communities, to encourage the various communities to come closer. As someone mentioned, I think that public institutions and the media in particular, have a very important role to play in this regard. Unfortunately, this is an unavoidable phenomena but sometimes, in Quebec, the media, especially on hot lines, convey so much prejudice that this goes against the cause of tolerance and understanding between various communities.

[*Text*]

Ms Addario: You've given us a very poignant example of why equality doesn't mean sameness, particularly in the area of gender equality. I agree with you that women's experiences are different and that equality for women would not mean sameness or being treated in the same way as men.

I also want to commend you for your recognition of the need for education on all of these issues. I just want to reiterate that the concern of the National Association of Women and the Law is that the experiences and the reality of women's lives will not be not used against them to their detriment in the legal system.

Mr. Maloney (Erie): I have a question to the B'nai Brith group. In your recommendations you made reference to the military reporting the influence of racist groups within that organization. Do you have evidence or concerns that this is a real problem with our Canadian military?

• 1115

Mr. Kagedan: I think a certain amount of evidence has been made quite public in the course of this last year. In fact there has been some degree of acknowledgement on the part of the military about the problem, so much acknowledgement that a number of members of the Canadian forces—I forget when it was, but in the last year or so—were discharged precisely because of their involvement in such activities and such groups.

There's obviously a problem. Our concern is that while this issue was raised and saw a brief flurry of exposure just before the time the whole issue of the performance of our troops in Somalia was before the courts, this issue of the infiltration of racist groups has not really seen a public response yet. While the trials go on with regard to criminal activities alleged to have taken place in Somalia, I think the public does deserve some accounting of this other set of concerns.

By the way, this is not simply to point a finger at the Canadian military. As others have said, a concern exists with regard to the same problem in police forces. For that matter, a concern exists with regard to the recruitment activities of the various hate groups within our federal prison system, which some would say is a breeding ground for white supremacy and right-wing extremism.

Again I should say we're not pointing fingers at the military. The military is drawn from Canadian society, and to the extent that an issue exists as a problem in Canadian society it will be reflected in any large employer, the Canadian military being one of them.

Our raising this issue was more a matter of seeking some closure to a process that was begun under a different government. To be quite honest, we were frustrated with that government's handling of the issue. Now under a new government we look forward to a full disclosure.

We would be quite happy to hear the three or four people who were identified were the three or four people who were the problem, that they were dealt with and the problem has been dealt with. I would be happy to hear that news, but I'd like to have some news.

[*Translation*]

Mme Addario: Vous nous avez donné un exemple poignant de la raison pour laquelle égalité ne veut pas dire identité, particulièrement dans le domaine de l'égalité des sexes. Je reconnais avec vous que les expériences des femmes sont différentes et que l'égalité pour les femmes ne voudrait pas dire identité ou traitement identique avec les hommes.

Je voudrais aussi vous féliciter d'avoir insisté sur l'importance de l'éducation dans tous ces domaines. Je voudrais répéter que les membres de l'Association nationale des femmes et du droit tiennent surtout à ce que les expériences des femmes et la réalité de leurs vies ne soient pas utilisées contre elles à leurs dépens dans le système juridique.

M. Maloney (Erie): J'ai une question qui s'adresse au groupe B'nai Brith. Dans vos recommandations, vous avez dit que l'on avait fait un rapport dans l'armée sur l'influence qu'y exercent les groupes racistes. Avez-vous des données montrant que c'est un problème sérieux dans l'armée canadienne?

M. Kagedan: Je pense qu'un certain nombre d'éléments ont été portés à la connaissance du public au cours de l'année écoulée. D'ailleurs, les Forces armées ont reconnu elles-mêmes l'existence du problème dans une certaine mesure, à tel point qu'un certain nombre de militaires—j'oublie quand exactement, mais c'était au cours de l'année écoulée—ont été renvoyés précisément en raison de leur participation à de telles activités et à de tels groupes.

Il y a manifestement un problème. Ce qui nous préoccupe, c'est que, si la question a été soulevée et que l'on a brièvement parlé juste avant les procès où a été mis en cause le comportement de nos troupes en Somalie, toute la question de l'infiltration par les groupes racistes n'a pas fait l'objet d'une prise de position officielle encore. Bien que les procès se poursuivent relativement aux activités criminelles qui se seraient déroulées en Somalie, je pense que le public mérite qu'on lui rende des comptes sur cet autre ensemble de problèmes.

D'ailleurs, je ne veux pas accuser particulièrement les Forces armées. Comme d'autres l'ont dit, le même problème existe dans les forces de police. En fait, il y a lieu de s'inquiéter tout autant des activités de recrutement des divers groupes racistes dans le système carcéral fédéral, que d'aucuns qualifient de terrain fertile pour la suprématie blanche et l'extrémisme de droite.

Je répète, encore une fois, que nous ne jetons pas le blâme sur les militaires. Les militaires proviennent de la société canadienne, et, dans la mesure où un problème existe dans la société canadienne, il sera reflété chez tout gros employeur, et les Forces armées canadiennes en sont un.

Si nous soulevons la question, c'est surtout parce que nous espérons voir aboutir un processus lancé sous l'ancien gouvernement. Pour parler très franchement, nous n'étions guère satisfaits de la manière dont ce dernier a traité la question. Nous espérons, avec le nouveau gouvernement, une pleine divulgation.

Nous serions très heureux d'entendre que les trois ou quatre fauteurs de troubles ont été sanctionnés et que le problème a été réglé. C'est la nouvelle que nous espérons, mais nous attendons des nouvelles.

[*Texte*]

Mr. Maloney: You also indicated in your recommendations a holocaust denial offence in the Criminal Code. How do you envisage this?

Mr. Kagedan: Holocaust denial is a particularly insidious form of hate propaganda, and I suppose one might consider its inclusion under the hate propaganda sections. At the same time, it might be more effective to have a separate provision in the Criminal Code in that series of provisions dealing with the phenomena of hate propaganda, promotion of genocide, etc.—I think they're sections 318 through 320—to deal in particular with holocaust denial.

It's something that should be studied in the context of a review of our hate propaganda laws. We have by now a certain amount of court experience and we also have judgments of the Supreme Court that provide guidance as to where refinements might be merited. We'd like to see that process of careful study take place.

The Chair: Thank you.

Mr. Telegdi, you had a quick question and then we're going to cut questions off.

Mr. Telegdi: I just want to get back to the comment made by, I believe, Ian from the B'nai Brith. I didn't mean to suggest—and I hope you didn't interpret me as saying—that all poor people are racists or criminals. But I do know a denial of opportunity and options to people puts them at risk, especially with young people. The whole crime prevention policy, which is based on crime prevention through social development, attests to that.

Getting back to my experiences with the issue of racism in the Kitchener–Waterloo area, I've spent a fair amount of time down at European Sound Imports, which I'm sure you're familiar with, and I've talked to Mona Zettner, who is one of the leaders against racism and bigotry in our community. Many of the skinheads are racist. She refers to them as cannon fodder.

• 1120

While the leadership might be middle class, as you refer to it, certainly many of the skinheads are not. She referred to the shock troops as cannon fodder. These are the ones in the front lines and are therefore being exploited. Most of it is due to the fact that they aren't the ones who avail themselves of opportunities in terms of making something of themselves, and they become particularly victimized in this regard.

Mr. Kagedan: I think that's true. What you said is true on a number of different levels. I think you've raised some important issues, including the manipulation of young people by others who are well-heeled, know what they are doing, and have a very clear intention to do what they're doing. They promote hatred, and use kids as cannon fodder and shock troops, as you referred to them.

I am sure that being deprived of opportunity would be an inducement for individuals to join groups that will present them with solutions to their problems. I think you've hit on the dynamic.

[*Traduction*]

M. Maloney: Vous avez également recommandé que le révisionnisme, le déni de l'holocauste, soit érigé en infraction criminelle. Comment voyez-vous cela?

M. Kagedan: Le déni de l'holocauste est une forme particulièrement insidieuse de propagande haineuse, et je suppose qu'on pourrait l'inclure dans les dispositions sur la propagande haineuse. Cependant, il serait peut-être plus efficace d'en faire une disposition distincte du Code criminel, à l'intérieur de la série de dispositions traitant du phénomène de la propagande haineuse, de la promotion du génocide, etc.—je pense qu'il s'agit des articles 318 à 320—pour contrer particulièrement le révisionnisme.

C'est quelque chose qu'il conviendrait d'étudier dans le contexte d'une refonte de la législation relative à la propagande haineuse. Il y a maintenant pas mal de précédents et d'arrêts de la Cour suprême qui peuvent nous guider quant aux ajustements souhaitables. Nous aimerions qu'une étude serrée soit faite.

La présidente: Je vous remercie.

Monsieur Telegdi, vous aviez une courte question à poser avant que je mette fin à cette période de questions.

M. Telegdi: Je voudrais revenir à une remarque faite, je crois, par Ian, du B'nai Brith. Je ne voulais pas donner à entendre—et j'espère que vous n'avez pas interprété mes paroles ainsi—que tous les pauvres sont des racistes ou des délinquants. Mais je sais que ceux à qui toutes les portes sont fermées et tous les espoirs refusés sont exposés, particulièrement les jeunes. Toute la politique de la prévention de la délinquance, qui est axée sur le développement social comme outil de prévention, l'atteste.

Pour en revenir à mes expériences en matière de racisme dans la région de Kitchener–Waterloo, j'ai passé pas mal de temps chez European Sound Imports, dont vous avez certainement entendu parler, et j'ai parlé avec Mona Zettner, qui est l'une des chefs de file du mouvement de lutte contre le racisme et le sectarisme. Bon nombre de skinheads sont racistes. Elle les qualifie de chair à canon.

Si les dirigeants des mouvements racistes appartiennent à la classe moyenne, comme vous le dites, ce n'est certainement pas le cas de bon nombre de skinheads. Elle qualifie les troupes de choc de chair à canon. Ce sont eux qui sont en première ligne et, par conséquent, exploités. Le problème est dû en grande partie au fait que ces jeunes n'ont guère de perspectives d'avenir et se sentent particulièrement victimes de ce fait.

M. Kagedan: Je pense que c'est vrai. Ce que vous avez dit est vrai à divers égards. Je pense que vous avez soulevé un certain nombre de questions importantes, y compris celle de la manipulation des jeunes par des gens qui sont aisés, savent ce qu'ils font, qui ont parfaitement conscience de ce qu'ils font. Ils promeuvent la haine et utilisent ces gamins comme chair à canon et troupes de choc, comme vous les avez appelées.

Je suis sûr que l'absence d'avenir est une des raisons qui incitent ces jeunes à entrer dans des groupes qui leur offrent des solutions à leurs problèmes. Je pense que vous avez mis le doigt sur le mécanisme.

[*Text*]

You will find a mixture. I suppose it also varies from area to area as to who will be involved in such groups. I think it is important, as you said, to recognize that. You get a different mix from place to place, and a variety of people.

I think the main issue that leads a young person to attach himself or herself to such a group is a need to satisfy some element of their social development. It may have to do with their economic situation, but it may have to do with their family situation.

One can see middle–class kids, perhaps because they're middle–class kids, who have a belief that they should have a golden opportunity in the future. They recognize, in the context of our current economic times and social climate, that a golden opportunity may not exist. They have quite a profound sense of frustration and may look to groups like this, because these groups are selling cheap solutions that we know do not work. The economic motivation may exist for middle–class people to join such groups. I think we are in line with our thinking on this issue.

The Chair: Thank you very much. I think we can all reflect upon what you had to say this morning. We realize that the issues talked about will be dealt with in this committee in the many months to come.

The process we've been going through is to invite groups and organizations such as yours for this committee to be better informed. We can then zero in on the areas we wish to study, because we know there have to be amendments to the Canadian Human Rights Act. We know there have to be amendments to the justice act and the criminal law.

We know there are issues of gender, poverty and racism. You've broadened our minds this morning. When we do decide to deal with these issues, you will probably be invited to come back to make a presentation, or something, to this committee again. In turn, we can make a recommendation to the Canadian Human Rights Act, or whatever act is involved.

The whole process, in my estimation, is a learning one for us around the table. I thank you all for coming in and being part of that process this morning to better educate us all.

I'll just make one more statement, then I'll go to you, Réal. We had hoped to have the Minister of Justice here next week, but he unfortunately cannot come. He will be coming; we are not quite sure when. So next week we will be moving temporarily to organizations dealing with the status of persons with disabilities. Then we will be moving briefly back.

We will have the Minister of Justice. We will have the Chief Commissioner of Human Rights so we can ask him questions on the estimates for the Canadian Human Rights Commission.

[*Translation*]

Il y a tout un mélange. Je suppose que la composition de ces groupes varie d'une région à l'autre. Il importe de le réaliser, comme vous l'avez dit. La composition des groupes change d'un endroit à l'autre.

Je pense que la principale raison qui amène un jeune à se joindre à un tel groupe, c'est la quête d'un certain élément de son développement social. Il peut s'agir de sa situation économique, mais aussi de sa situation familiale.

On peut y voir des jeunes de la classe moyenne qui, peut–être justement parce qu'ils sont issus de la classe moyenne, considèrent qu'un avenir doré leur est dû. Or, dans le contexte économique et social actuel, ils voient bien que cet avenir ne se réalisera peut–être pas. Ils ressentent ainsi un profond sentiment de frustration et peuvent se tourner vers des groupes comme ceux–là, qui leur proposent des solutions faciles dont nous savons qu'elles sont fausses. Il peut y avoir une motivation économique même pour les gens issus des classes moyennes à entrer dans de tels groupes. Je pense que nous nous rejoignons là–dessus.

La présidente: Merci beaucoup. Je pense que nous pouvons réfléchir à ce que vous nous avez dit ce matin. Toutes les questions que vous avez abordées préoccuperont le comité pendant de nombreux mois à venir.

Le processus que nous suivons consiste à inviter des groupes et des organisations comme la vôtre à s'exprimer devant notre comité, afin de mieux nous informer. Cela nous permet de nous concentrer sur les sujets qui méritent une étude approfondie, car nous savons que des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne s'imposent. Nous savons qu'il faudra modifier également la Loi sur le ministère de la Justice et le Code criminel.

Nous savons qu'il se pose des problèmes de sexisme, de pauvreté et de racisme. Vous nous avez ouvert l'esprit ce matin. Lorsque nous déciderons de nous attaquer à certaines de ces questions, nous vous inviterons sans doute à revenir témoigner devant notre comité. Nous pourrons alors formuler des recommandations en vue de modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne ou quelque autre loi pertinente.

À mon sens, le processus en est surtout un d'apprentissage pour nous, autour de cette table. Je vous remercie tous d'être venus et d'avoir pris part à ce processus d'information des membres du comité.

Juste une dernière remarque avant de vous donner la parole, Réal. Nous espérions recevoir le ministre de la Justice ici la semaine prochaine, mais il ne peut malheureusement pas venir. Il viendra cependant plus tard; nous ne savons pas quand exactement. Nous allons donc entendre la semaine prochaine des organisations représentant les personnes handicapées. Nous reviendrons sur ce sujet brièvement plus tard.

Nous entendrons le ministre de la Justice. Nous inviterons aussi le président de la Commission canadienne des droits de la personne au sujet du budget de la commission.

[*Texte*] [*Traduction*]

• 1125

I again thank you. Do you have something else to say before the panel leaves?

M. Ménard: Je ne sais pas si c'est l'avis des membres du Comité, mais on a fait référence à plusieurs reprises à un rapport de l'ONU qui pointe un peu du doigt le Canada en ce qui a trait à la pauvreté. Je me demande si on ne devrait pas au moins avoir accès à ce rapport–là? Peut–être pourrions–nous envisager, dans nos travaux futurs, de se pencher de façon plus immédiate là–dessus.

La semaine prochaine, aurons–nous le plaisir d'avoir, parmi nous, le ministre de la Justice? C'est toujours maintenu à l'horaire?

The Chair: The Minister of Justice is unable to come next week. We're going to have senior officials of the Human Resources Development Branch.

M. Ménard: Quand va–t–il venir?

La présidente: Le 10 mai.

M. Ménard: Merci.

The Chair: Thank you very much, everyone. If there is no more business, I will adjourn this meeting.

Merci encore à vous. Avez–vous autre chose à dire avant le départ de nos invités?

Mr. Ménard: I don't know if all the members of the committee share my view, but there has been reference made several times to a United Nations report that points the finger at Canada with regard to poverty. Shouldn't we at least have access to this report? Shouldn't we consider looking more closely into this issue in the future?

Are we going to have the pleasure of hearing the Minister of Justice next week? Is that still on the agenda?

La présidente: Le ministre de la Justice ne pourra venir la semaine prochaine. Nous entendrons des hauts fonctionnaires de la Direction du perfectionnement des ressources humaines.

Mr. Ménard: When will he be coming?

The Chair: On May 10.

Mr. Ménard: Thank you.

La présidente: Merci beaucoup à tous. S'il n'y a rien d'autre, je vais lever la séance.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid / Port payé
Lettermail / Poste–lettre
K1A 0S9
Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré–Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non–livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré–Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the National Anti–Poverty Organization:
Bruce Porter.

From the National Association of Women and the Law:
Lisa Addario, Director of Legislation and the Law Reform.

From La ligue des droits et libertés:
André Paradis, Executive Director.

From the B'Nai Brith League for Human Rights:
Tom Gussman, National Vice–President;
Martin Black;
Ian Kagedan, Director of Government Relations.

TÉMOINS

De l'Organisation nationale anti–pauvreté:
Bruce Porter.

De l'Association nationale de la femme et du droit:
Lisa Addario, directrice de la législation et de la réforme du droit.

De la Ligue des droits et libertés:
André Paradis, directeur général.

De la Ligue des droits de la personne de B'Nai Brith:
Tom Gussman, vice–président national;
Martin Black;
Ian Kagedan, directeur des relations gouvernementales.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

CA1
XC51
-H77

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 6

Tuesday, April 26, 1994

Chair: Beryl Gaffney

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 6

Le mardi 26 avril 1994

Présidente: Beryl Gaffney

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Procès–verbaux et témoignages du Comité permanent des

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Pursuant to Standing Order 108(3), consideration of the status of disabled persons

CONCERNANT:

Conformément à l'article 108(3) du Règlement, étude du statut des personnes handicapées

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

LIBRARY
MAY 5 1994
University of Toronto

First Session of the Thirty–fifth Parliament, 1994

Première session de la trente–cinquième législature, 1994

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Beryl Gaffney

Vice–Chairmen: Beth Phinney
Réal Ménard

Members

Maurice Bernier
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Jack Ramsay
Julian Reed
Andrew Telegdi
Bob Wood

Associate Members

Jean Landry
Svend Robinson

(Quorum 6)

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Présidente: Beryl Gaffney

Vice–présidents: Beth Phinney
Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Jack Ramsay
Julian Reed
Andrew Telegdi
Bob Wood

Membres associés

Jean Landry
Svend Robinson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, APRIL 26, 1994
(7)

[*Text*]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 9:30 o'clock a.m. this day, in Room 209, West Block, the Chairman, Beryl Gaffney, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Beryl Gaffney, Ivan Grose, John Maloney, Ian McClelland, Réal Ménard, Julian Reed, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Acting Members present: Shaughnessy Cohen for Beth Phinney; Stephen Harper for Jack Ramsay.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Susan Alter and Jack Stilborn, Research Officers.

Witnesses: From the Department of Human Resources Development: Ian Green, Assistant Deputy Minister, Social Development and Education; Paul MacNeil, Director General, Cost Shared Programmes; Bruce Clark, Acting Director General, Disabled Person Secretariat.

In accordance with its mandate under Standing Order 108(3), the Committee commenced consideration of a study of the status of disabled persons.

Ian Green made an opening statement and with Paul MacNeil and Bruce Clark answered questions.

At 11:15 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

PROCÈS–VERBAL

LE MARDI 26 AVRIL 1994
(7)

[*Traduction*]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 9 h 30, dans la salle 209 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Beryl Gaffney (*présidente*).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Beryl Gaffney, Ivan Grose, John Maloney, Ian McClelland, Réal Ménard, Julian Reed, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Membres suppléants présents: Saughnessy Cohen pour Beth Phinney; Stephen Harper pour Jack Ramsay.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Susan Alter et Jack Stillborn, attachés de recherche.

Témoins: Du ministère du Développement des ressources humaines: Ian Green, sous–ministre adjoint, Développement social et éducation; Paul MacNeil, directeur général, Programmes cofinancés; Bruce Clark, directeur général intérimaire, Secrétariat des personnes handicapées.

Conformément au mandat que lui confère l'alinéa 108(3) du Règlement, le Comité entreprend d'examiner la condition des personnes handicapées.

Ian Greene fait un exposé puis, de même que Paul MacNeil et Bruce Clark, répond aux questions.

À 11 h 15, la séance est levée jusqu'à l'appel de la présidente.

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Tuesday, April 26, 1994

• 0929

The Chair: Good morning, everyone. It is 9:30 a.m. and we appear to have a quorum. I'll call the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons to order.

We have changed our format slightly from what was planned for this morning's meeting, but we are delighted to have witnesses from the Department of Human Resources Development. We will look forward to their presentation.

• 0930

We will use the same process. I don't know whether each witness is speaking, or whether Mr. Green is speaking on behalf of the three witnesses. That being the case, we will allow you 15 minutes or whatever. Then the committee will be prepared to ask you all kinds of questions.

Mr. Green is the assistant deputy minister of social development and education. I welcome you, and would ask you to introduce the two persons with you.

Mr. Ian Green (Assistant Deputy Minister, Social Development and Education, Department of Human Resources Development): Bruce Clark is the acting executive director of the Status of Disabled Persons Secretariat. Paul MacNeil is the director general of cost–shared programs.

The Chair: Thank you. You can commence.

Mr. Green: I am very pleased to have been invited today to outline initiatives with regard to persons with disabilities. I understand this is among the first discussions the committee has had around the issue of disabled persons.

I should note, and I suspect members already know this, that throughout its history the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons has played a vital role in insuring that important issues for Canadians with disabilities are part of the political agenda in Canada. Indeed, this committee has earned so much respect from the disability community and from all who share a commitment to improving the quality of life for persons with disabilities that I am sure you will hear it yourselves from those in the community. They argued very strongly for the continued existence of this standing committee, which focuses on issues of concern to them. I am very pleased to be here and to share in your important work.

Before outlining the specific departmental initiatives, I think it would be useful to provide—if it is fine with committee members—a brief overview of the profile of persons with disabilities in Canada. There are, as you will already know, some 4.2 million Canadians who have a physical or mental disability. This represents more than 15% of the population. Some 7% of children under 15 experience some level of disability, compared to 14% of adults and 46% of those 65 years of age and over.

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mardi 26 avril 1994

La présidente: Bonjour tout le monde. Il est 9h30 et nous semblons avoir le quorum. Je déclare donc que cette séance du Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées est ouverte.

Nous avons quelque peu modifié le programme qui était prévu pour la séance de ce matin, mais nous sommes heureux d'accueillir des témoins du ministère du Développement des ressources humaines. Nous somme impatients d'entendre leur exposé.

Nous suivrons la formule habituelle. Je ne sais pas si chaque témoin prendra la parole à tour de rôle, ou si M. Green parlera au nom de tous les trois. Bon, alors, nous vous accorderons une quinzaine de minutes. Puis, les membres du comité auront toutes sortes de questions à vous poser.

M. Green est sous–ministre adjoint au Développement social et à l'Éducation. Je vous souhaite la bienvenue et je vous invite à nous présenter les deux personnes qui vous accompagnent.

M. Ian Green (sous–ministre adjoint, Développement social et Éducation, ministère du Développement des ressources humaines): Bruce Clark est directeur exécutif par intérim du Secrétariat à la condition des personnes handicapées. Paul MacNeil est directeur général des Programmes à frais partagés.

La présidente: Merci. Nous vous écoutons.

M. Green: Je suis ravi d'avoir été invité aujourd'hui pour vous entretenir des initiatives en faveur des personnes handicapées. Je crois savoir que cette séance est la première que le comité consacre à la question des personnes handicapées.

Je signale à votre attention, et je suppose que les membres du comité le savent déjà, que depuis sa création, le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées joue un rôle essentiel en veillant à ce que les questions d'une importance capitale pour les Canadiens et les Canadiennes handicapés figurent au programme politique du Canada. En fait, le comité a tellement su gagner le respect de la communauté des personnes handicapées et de tous ceux et celles qui s'emploient, comme lui, à améliorer la qualité de vie des personnes handicapées que je suis sûr que vous l'entendrez de la bouche même des intéressés. Les intéressés ont d'ailleurs réclamé avec force le maintien de ce comité permanent qui s'intéresse aux questions qui les touchent. Je suis enchanté de me retrouver parmi vous et de contribuer à votre important travail.

Avant de vous exposer les initiatives du ministère, je crois qu'il serait utile—si les membres du comité n'y voient pas d'inconvénient—que je vous trace rapidement le profil des personnes handicapées au Canada. Environ 4,2 millions de Canadiens et Canadiennes ont une déficience physique ou mentale, soit plus de 15 p. 100 de la population. À peu près 7 p. 100 des enfants de moins de 15 ans ont une déficience plus ou moins grave, contre 14 p. 100 des adultes et 46 p. 100 des personnes âgées de 65 ans et plus.

[*Texte*]

The majority of disabilities, some 61%, are of a physical nature, while the remaining 39% may be classified as mental or emotional in nature. Among persons with disabilities, limitations in mobility and agility are the most common, followed by hearing, mental health, sight, and speaking.

Regrettably, persons with disabilities are part of one of the most disadvantaged groups in the country. More than 60% of persons with disabilities have incomes below Statistics Canada's cut-off for low incomes. In 1991, only 48% of persons with disabilities, aged 15 to 65, were employed, compared to 73% for non-disabled persons.

Persons with disabilities face social and economic barriers that prevent them from being full and equal participants within their community and within our mainstream society. Unless they are able to have access to education, employment, recreation, housing, transportation, and communications, they remain unable to participate fully.

Disability is an issue of personal relevance, we believe, to all Canadians. The probability of acquiring a disability increases as we grow older. Disability knows no boundaries. It crosses and encompasses issues of gender, race, social class, age, and nationality. It concerns and impacts all of us.

The reality of disability among Canadians has significant implications for health, social welfare, aging, and human rights policies across Canada. Many of these can be dealt with in this committee. As much as possible, these issues must be addressed in a comprehensive and systematic way. That is certainly the view of the disability community.

In order to bring attention to the importance of these issues, the Status of Disabled Persons Secretariat, which is housed in our department, was created in 1985. The secretariat is now situated within the social development and education branch of the Department of Human Resources Development. I am the ADM for this group.

The secretariat's principal mandate is to coordinate government policy with regard to the social and economic integration of persons with disabilities, to promote public understanding, and to facilitate the effective participation of persons with disabilities.

• 0935

One of the principal roles of the Status of Disabled Persons Secretariat is to provide technical and financial support to organizations of disabled persons in undertaking community-based projects that aim at improving their participation in mainstream social and economic life. Through the funding program, particular emphasis is placed on establishing effective partnerships between business, labour, voluntary organizations and persons with disabilities. Experience has demonstrated it is through meaningful partnerships that community action can best be achieved.

[*Traduction*]

La majorité des déficiences, soit 61 p. 100, sont d'ordre physique, alors que les 39 p. 100 qui restent peuvent être qualifiées de déficiences mentales ou de troubles affectifs. La perte de mobilité et d'agilité sont les déficiences les plus fréquentes. Viennent ensuite les déficiences auditives, les problèmes de santé mentale, les déficiences visuelles et les troubles de la parole.

Malheureusement les personnes handicapées sont parmi les plus défavorisées au pays. Plus de 60 p. 100 d'entre elles ont des revenus inférieurs au seuil de faible revenu de Statistique Canada. En 1991, 48 p. 100 seulement des personnes handicapées âgées de 15 à 65 ans étaient employées, comparativement à 73 p. 100 des personnes non handicapées.

Des obstacles sociaux et économiques empêchent les personnes handicapées de participer pleinement à la vie communautaire et à l'activité économique, sur un pied d'égalité avec leurs concitoyens. À défaut d'avoir accès à l'éducation, à l'emploi, aux loisirs, aux transports et aux communications, elles demeurent incapables de prendre véritablement leur place.

Tous les Canadiens et les Canadiennes risquent d'avoir un jour une limitation fonctionnelle. La probabilité augmente avec l'âge. De plus, la déficience ne connaît pas de frontière. Elle frappe n'importe qui, sans faire de distinction de sexe, de race, de classe sociale, d'âge ou de nationalité. Elle a des répercussions sur chacune de nos vies.

Cette réalité est lourde de conséquences pour les politiques relatives à la santé, au bien-être social, au vieillissement de la population et aux droits de la personne. Ce sont là autant de questions auxquelles votre comité peut s'attaquer et qui, dans toute la mesure du possible, doivent faire l'objet d'un examen systématique et complet. C'est du moins le point de vue des personnes handicapées.

C'est pour attirer l'attention sur l'importance de ces enjeux qu'on a mis sur pied, en 1985, le Secrétariat à la condition des personnes handicapées, qui relève de notre ministère. Le secrétariat fait maintenant partie de la Direction générale du développement social et de l'éducation, que je dirige, au ministère du Développement des ressources humaines.

Le mandat du secrétariat consiste essentiellement à coordonner la politique gouvernementale en matière d'intégration sociale et économique des personnes handicapées, à sensibiliser le public à la condition de ces dernières et à favoriser la participation pleine et entière des personnes handicapées.

Le Secrétariat à la condition des personnes handicapées a notamment pour rôle de fournir une aide technique et financière aux organisations de personnes handicapées, pour leur permettre de mener des projets communautaires destinés à accroître la participation de leurs membres à la vie économique et sociale. Son programme de subventions met tout particulièrement l'accent sur la création de partenariats efficaces entre les entreprises, les syndicats, les organismes bénévoles et les personnes handicapées. Nous avons constaté que de tels partenariats se prêtaient particulièrement bien à l'action communautaire.

[*Text*]

It is worth pointing out the project funding made available through the secretariat to organizations of persons with disabilities has been a major catalyst in the growth of the disabled persons movement in Canada and has enabled persons with disabilities to more effectively participate in community life.

Beyond its funding program, the Status of Disabled Persons Secretariat also conducts research and policy analysis on issues identified by the disability community. The secretariat works in cooperation with federal departments, other governments and the private sector in developing policies and practices that respond to these issues.

En 1991–1992, le Secrétariat a coordonné un examen général des lois fédérales. Cet examen a abouti à la rédaction et à l'adoption d'un projet de loi omnibus qui a modifié six textes de loi en supprimant les obstacles à la participation des personnes handicapées qu'ils renfermaient en ce qui concerne le transport, le processus électoral, l'accès à l'information, le système de justice pénale et la citoyenneté. Nous continuons à nous tenir au courant des modifications législatives, soucieux de faire en sorte que toutes les lois et tous les règlements favorisent l'accès pour les personnes handicapées.

Reconnaissant que les lois ne peuvent à elles seules changer les attitudes, le Secrétariat à la condition des personnes handicapées mène des activités de promotion et de sensibilisation visant à mettre en lumière les questions qui intéressent les Canadiens et les Canadiennes handicapés. La Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées représente la plus importante de ces activités. Maintenant dans sa sixième année, la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées fournit aux Canadiens et aux Canadiennes une occasion de s'unir pour cerner et supprimer les obstacles dans leurs collectivités. Cette année, plus de 1 000 collectivités canadiennes souligneront cette semaine, qui se tiendra du 30 mai au 5 juin.

Je sais que, par le passé, votre Comité a encouragé activement la célébration de la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées sur la Colline du Parlement, et j'espère que vous le ferez à nouveau cette année.

I think you're being handed a copy of my remarks and I believe I'm on page five.

As the issues of concern to persons with disabilities continue to move into the forefront of research and policy development, the availability of literature, information and resource material on the subject is increasing. In order to ensure this material is available to Canadians the secretariat, in addition to the other programs and operations I've mentioned, operates a national clearing house on disability issues. The clearing house maintains and shares relevant information with individuals and organizations interested and working in this field. It is linked electronically with several other information centres across Canada in order to provide a comprehensive cataloguing of information and resources.

[*Translation*]

Il y a lieu de souligner que le financement de projets offert par le secrétariat aux organisations de personnes handicapées a joué un rôle catalyseur important dans l'intensification du mouvement des personnes handicapées au Canada, et qu'il a permis aux personnes handicapées de s'intégrer davantage à la vie communautaire.

Le Secrétariat à la condition des personnes handicapées mène également des activités de recherche et d'analyse des politiques dans des dossiers choisis par la communauté des personnes handicapées. Il collabore avec les ministères fédéraux, d'autres ordres de gouvernement et le secteur privé à l'élaboration de politiques et de lignes de conduite pour donner suite à ces dossiers.

In 1991–92, the secretariat coordinated a comprehensive review of federal legislation. This review resulted in the development and passage of an omnibus bill that amended six federal statutes to remove barriers in transportation, election procedure, access to information, the criminal justice system, and citizenship. We continue to monitor legislative changes in order to identify further opportunities to ensure that all of our laws and regulations promote access for persons with disabilities.

Recognizing that legislation alone cannot remove attitudinal barriers, the Status of Disabled Persons Secretariat undertakes promotion and awareness activities to highlight issues of concern to disabled Canadians. Most significant among these activities is our ongoing support for National Access Awareness Week. Now in its sixth year, National Access Awareness Week is an opportunity for Canadians to work together in identifying and removing barriers in their community. This year, more than one thousand communities across Canada will celebrate National Access Awareness Week from May 30th to June 5th.

I know that in the past your committee has actively encouraged the celebration of National Access Awareness Week on Parliament Hill, and I hope that you will do so again this year.

Je vois qu'on vous remet à l'instant le texte de mon exposé. Je suis à la page 6.

Comme les questions intéressant les personnes handicapées suscitent de plus en plus de travaux de recherche et d'élaboration de politiques, on assiste à une prolifération d'ouvrages, de documents d'information et d'outils pédagogiques à leur sujet. Pour que les Canadiens et les Canadiennes puissent avoir accès à cette documentation, le secrétariat, outre les autres programmes et activités dont je vous ai parlé, exploite un Centre national d'information sur les questions intéressant les personnes handicapées. Le centre possède une collection qu'il met à la disposition des personnes et des organismes qui travaillent dans le domaine ou qui s'y intéressent tout simplement. Il est relié par voie électronique à plusieurs autres centres d'information du Canada, ce qui assure le catalogage de la totalité de l'information et des ressources.

[*Texte*]

Alongside the important activities I've already outlined, perhaps the most significant role of the Status of Disabled Persons Secretariat is the coordination of a national strategy for the integration of persons with disabilities. Launched in 1991, the five–year strategy involves the activities of various federal departments in working towards the shared goals of equal access, economic integration and effective participation. Human resources development is the lead department in this strategy and is committed to assisting in the integration of persons with disabilities through our programs and activities in the areas of employment, training, income security and social development.

In order to coordinate the national strategy activities within human resources development, a steering committee has been established on programs and policies affecting persons with disabilities. Reporting directly to me, the committee includes representation from all branches in the department as well as representatives from other federal departments involved in a national strategy, of whom I think there are six. The steering committee is a vehicle to share information on progress, identify opportunities for joint funding and oversee the formal evaluation of activities under the national strategy.

• 0940

J'aimerais maintenant vous présenter plus en détail certaines des principales activités réalisées par notre Ministère dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées.

Grâce aux ressources dont il dispose au titre de cette stratégie, le Ministère verse actuellement 1,5 million de dollars par an pour appuyer, à titre de projet pilote, la mise en place et la prestation de services dans les centres de vie autonome, aux quatre coins du Canada. Ces centres sont administrés par les personnes handicapées elles–mêmes et offrent une variété de services complémentaires à ceux que dispense le réseau général des services sociaux. Mais surtout, cette entreprise montre une fois de plus à quel point l'intégration des personnes handicapées peut être importante et réussie.

D'autre part, toujours dans le cadre de la Stratégie nationale, des subventions et contributions sont offertes à l'appui de projets locaux visant à améliorer l'accès, la participation et l'intégration économique des personnes handicapées. Depuis le lancement de la Stratégie en 1991, il a été ainsi possible de financer plus de 800 initiatives dans une foule de secteurs, notamment la garde des enfants, l'enseignement et l'appui aux écoles, le logement adapté, la recherche, le développement des organismes et associations, l'accessibilité, les services aux gens âgés et les appuis à l'emploi. Au cours de la présente année financière, 12 millions de dollars seront réservés à des projets analogues, y compris au maintien du soutien accordé aux centres de vie autonome.

Finally, in keeping with the national strategy's recognition of the importance of greater independence for persons with disabilities, the department's cost–share program is providing $14 million over five years in support of a series of provincial

[*Traduction*]

Avec les activités importantes que je viens de signaler, la coordination de la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées représente sans doute le principal rôle du Secrétariat à la condition des personnes handicapées. Inaugurée en 1991, cette stratégie quinquennale met à contribution divers ministères fédéraux dans la poursuite d'objectifs communs, soit l'égalité d'accès, l'intégration économique et la participation pleine et entière des personnes handicapées. La responsabilité de cette initiative a été confiée au ministère du Développement des ressources humaines. Ce dernier cherche à favoriser l'intégration des personnes handicapées par l'entremise de ses programmes et activités dans les domaines de l'emploi, de la formation, de la sécurité du revenu et du développement social.

Pour coordonner les activités liées à la stratégie nationale, un comité directeur a été chargé des programmes et politiques touchant les personnes handicapées au sein du ministère du Développement des ressources humaines. Il est placé sous mon autorité immédiate et réunit des membres de tous les grands services du ministère, ainsi que des représentants des autres ministères qui participent à la stratégie et qui, je crois, sont au nombre de six. Le comité directeur nous permet de partager de l'information sur l'état d'avancement des travaux, de repérer les possibilités de financement conjoint et de superviser l'évaluation officielle des activités qui s'inscrivent dans la stratégie nationale.

I would like now to highlight a few of the key activities of our department associated with the National Strategy for the Integration of Persons with Disabilities.

Through resources associated with the national strategy, the department currently provides $1.5 million annually to support the development and demonstration of model independent living centre services across Canada. These centres are managed by disabled persons themselves and provide a range of services that compliment those provided by the mainstream social security network. Most importantly, this initiative continues to prove the effectiveness and importance of independant living for Canadians with disabilities.

Also through the national strategy, grants and contributions funding is made available for support to community projects aimed at improving access, participation and economic integration of persons with disabilities. Since the launch of the strategy in 1991, funding has been provided to more than 800 projects dealing with a range of issues such as day care, education and school support, alternative housing, research, organizational and community development, access, services to seniors, and employment supports. In this fiscal year an additional $12 million will be allocated to similar projects including ongoing support to independent living centres.

Enfin, compte tenu de l'importance que la stratégie nationale donne à l'indépendance des personnes handicapées, les programmes à frais partagés du ministère verseront 14 millions de dollars sur cinq ans, pour appuyer une série de

[*Text*]

demonstration projects to facilitate the movement of persons with intellectual disabilities from institutions to communities. The minister and his provincial colleagues are in the process of signing agreements in support of projects in Newfoundland, Saskatchewan, and Manitoba, and similar projects are now under negotiation with Ontario, Prince Edward Island, and Alberta.

To further de–institutionalisation initiatives, funding is also made available to the Canadian Association for Community Living to assist with its national efforts to promote de–institutionalisation and to develop information exchanges related to current provincial initiatives. These projects are all undertaken in partnership with the provinces and the Canadian Association for Community Living and are intended to demonstrate the potential for providing community–based alternatives to institutional care for persons with intellectual disabilities.

Along with the programs that I have described within Human Resources Development, there are a significant number of initiatives being undertaken by other departments through resources associated with the national strategy. These initiatives include demonstration projects in the areas of transportation, communications, housing, recreation, and barrier–free design. I'm sure as you continue to meet with officials from other departments you will discover many of the innovative partnerships and approaches that have been facilitated through the national strategy for the integration of persons with disabilities.

If I may, Madam Chair, it's not in my remarks but I noted last night as I was going through this that there are two important programs that are not mentioned here that I should just very briefly describe to you. One is the VRDP, the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons program. This is not part of the strategy, but I should just briefly describe them because I suspect they will be of interest to members.

The federal government has a program that is specifically designed to focus on employment–related needs of persons with disabilities. It was introduced in 1961. It's called, as I just said, the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons program. It commonly goes by the name VRDP. This act enabled the government to cost share with the provinces on a 50–50 basis a wide range of services to help persons with disabilities to prepare themselves for employment. Under VRDP, we have signed agreements with all provinces and territories. New agreements were recently extended until 1995–96. Last year federal expenditures on this program were significant, and were in the order of approximately $164 million a year. In 1994–95 I expect that expenditures will increase to about $195 million.

Under VRDP, provincial governments or voluntary agencies may provide vocational rehabilitation goods and services including assessment, counselling, prostheses such as wheel chairs and other technical aids, vocational training and

[*Translation*]

projets pilotes provinciaux visant à faciliter le passage à la vie en société des personnes ayant des déficiences intellectuelles. Le ministre et ses homologues des provinces ont conclu des ententes relatives à des projets entrepris à Terre–Neuve, en Saskatchewan et au Manitoba, et des négociations sont en cours à propos d'entreprises semblables en Ontario, à l'Île–du–Prince–Édouard et en Alberta.

De plus, toujours pour faciliter la réinsertion sociale des personnes ayant une déficience intellectuelle, d'autres fonds viendront appuyer les efforts déployés par l'Association canadienne pour l'intégration communautaire, afin de favoriser la réinsertion de ces personnes et d'amplifier les échanges d'information sur les initiatives prises au niveau provincial. Toutes ces mesures sont réalisées en collaboration avec les provinces et l'Association canadienne pour l'intégration communautaire. Elles tendent à prouver qu'il est possible pour la société d'offrir des solutions autres que la vie en établissement aux personnes qui ont des déficiences intellectuelles.

Outre les programmes du ministère du Développement des ressources humaines, que je viens d'évoquer, il existe un grand nombre d'actions menées par d'autres ministères, avec des moyens liés à la stratégie nationale. Ce sont notamment des projets pilotes dans les domaines du transport, des communications, du logement, des loisirs et de l'aménagement pour accès facile. Je suis persuadé que, plus vous rencontrerez de représentants des divers ministères, plus vous découvrirez de projets et de partenariats novateurs qui ont été facilités par la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées.

J'ajouterai, madame la présidente—ce n'est pas dans mon texte—que j'ai remarqué hier soir, en le relisant, qu'il y a deux programmes importants qui ne sont pas mentionnés ici et que je devrais vous décrire brièvement. Le premier s'appelle le PRPPH, soit le Programme sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées. Ce programme ne fait pas partie de la stratégie, mais je crois utile de vous le décrire brièvement, parce que je crois qu'il est susceptible d'intéresser les députés ici présents.

Le gouvernement fédéral offre un programme qui porte tout particulièrement sur les besoins liés à l'emploi des personnes handicapées. Ce programme a été créé en 1961. Il s'appelle, comme je viens de le dire, le Programme sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées. On l'appelle communément le PRPPH. Il s'agit d'une loi qui permet au gouvernement fédéral de financer pour moitié avec les provinces tout un éventail de services qui préparent les personnes handicapées à l'emploi. Aux termes du PRPPH, nous avons conclu des accords avec toutes les provinces et les deux territoires. Ces accords ont été récemment prolongés jusqu'à 1995–1996. La participation du gouvernement fédéral à ce programme l'an dernier était importante; elle était de l'ordre d'environ 164 millions de dollars. Je m'attends à ce que cette dépense augmente à environ 195 millions de dollars en 1994–1995.

Aux termes du PRPPH, les gouvernements provinciaux ou les organismes bénévoles peuvent offrir des produits et des services liés à la réadaptation professionnelle: on pense à l'évaluation, au counselling, aux prothèses comme les fauteuils

[*Texte*]

employment placement, maintenance or training allowances, follow–up services up to 36 months after work has commenced. In recent years VRDP has been of benefit to more than 200,000 persons with disabilities.

[*Traduction*]

roulants et autres aides techniques, à la formation professionnelle et au placement, aux allocations de maintien ou de formation, aux services de suivi qui sont offerts jusqu'à 36 mois après que l'emploi a commencé. Ces dernières années, le PRPPH est venu en aide à plus de 200 000 personnes handicapées.

• 0945

The other program I should mention very briefly is the Canada Assistance Plan—or CAP, as it is commonly known—which is another program that has proven to be of major benefit to persons with disabilities. Introduced in 1966, CAP has been the federal–provincial vehicle for delivering social assistance and welfare services. Here again, cost–sharing has been on a ratio of 50–50 until recently. As many of you know, recent budgets have impacted on the Canada Assistance Plan.

At the present time the federal government transfers approximately $8 billion a year under CAP to provinces and territories, which in turn spend approximately $20 billion all told on social welfare systems. Our calculations, which are admittedly rough, in respect of persons with disabilities suggest they receive between $1.5 billion and $2 billion of the expenditures that are made under CAP.

Persons with disabilities account for approximately 22% of income–assisted payments under the Canada Assistance Plan. Persons with disabilities also benefit very significantly from some of the welfare services we provide, such as homemaker services. To be more precise, Madam Chair, those are the services that the provinces provide for which we transfer the money.

For people to be eligible for CAP the primary requirement is that they be in need; hence, children and adults also benefit from the program.

Just in concluding, Madam Chair, I'm very proud of what I think has been accomplished in recent years on behalf of persons with disabilities. There is more to be done, but I'm particularly proud of our ongoing positive relationship with the disability community. This positive relationship exists in the recognition that disabled persons themselves best understand their needs and best know the measures that are required to ensure their equality, facilitate their participation, and improve their quality of life.

Certainly an important part of our responsibility is to empower persons with disabilities to be directly involved in decisions that affect their lives.

With that, Madam Chair, I'll conclude my remarks. I apologize for speaking too quickly at the beginning. Thank you for the opportunity, and I'm pleased, along with my colleagues, to answer any questions you have.

The Chair: Thank you very much. You had a lot of territory to cover in a very short period of time.

M. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): J'ai quelques questions précises à poser à nos invités.

Quelle définition utilisez–vous pour identifier une personne handicapée? Autrement dit, qu'est–ce qu'une personne handicapée au sens du Secrétariat?

Il est un autre programme que je devrais également décrire très brièvement, et c'est le Régime d'assistance publique du Canada—ou RAPC, comme on l'appelle communément—qui s'est lui aussi révélé très utile aux personnes handicapées. Fondé en 1966, le RAPC est devenu le principal véhicule fédéral–provincial de prestations de l'assistance sociale. Encore là, le financement était partagé pour moitié jusqu'à récemment. Comme nombre d'entre vous le savent, les derniers budgets ont modifié le Régime d'assistance publique du Canada.

À l'heure actuelle, le gouvernement fédéral verse environ 8 milliards de dollars par année aux termes du RAPC aux provinces et territoires, qui de leur côté consacrent à peu près 20 milliards de dollars, tout compris, aux divers régimes d'aide sociale. D'après nos calculs, qui sont approximatifs, nous le reconnaissons, les personnes handicapées reçoivent entre 1,5 et 2 milliards de dollars des dépenses qui sont faites aux termes du RAPC.

Les personnes handicapées comptent pour à peu près 22 p. 100 des paiements de soutien au revenu aux termes du Régime d'assistance publique du Canada. Les personnes handicapées sont également des bénéficiaires importants de certains services d'aide sociale que nous fournissons, par exemple les services d'aide ménagère. Pour être plus précis, madame la présidente, ce sont là les services que les provinces fournissent et que le gouvernement fédéral finance.

Le besoin est le premier critère d'admissibilité au RAPC; ainsi, les enfants et les adultes bénéficient également de ce programme.

Pour conclure, madame la présidente, je dirai que je suis très fier de ce que nous avons fait ces dernières années pour les personnes handicapées. Il y a plus à faire, mais je suis particulièrement fier des rapports positifs que nous avons établis avec les Canadiens handicapés. Ces rapports positifs se fondent sur la reconnaissance du fait que ce sont les personnes handicapées elles–mêmes qui comprennent le mieux leurs besoins et qui savent le mieux quelles mesures il faut prendre pour assurer leur égalité, faciliter leur participation et améliorer leur qualité de vie.

Chose certaine, l'une de nos responsabilités les plus importantes consiste à donner aux personnes handicapées les moyens de prendre une part directe aux décisions qui touchent leur vie.

Je conclus là–dessus, madame la présidente. Qu'on me pardonne d'avoir parlé trop vite au début. Je vous remercie de m'avoir entendu, et je serai heureux, tout comme mes collègues, de répondre aux questions que vous aurez.

La présidente: Merci beaucoup. Vous aviez beaucoup à dire en très peu de temps.

Mr. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): I have a few specific questions for our guests.

What definition do you use to identify a disabled person? In other words, how does the secretariat define a disabled person?

[*Text*]

Deuxièmement, vous dites qu'il y a 4,2 millions de personnes handicapées au Canada, ce qui représente 15 p. 100 de la population. J'aimerais savoir comment vous êtes arrivés à ce chiffre. Est–ce que des enquêtes particulières sont faites?

Finalement, j'aimerais qu'on me précise quels sont les liens avec le Québec en ce qui concerne le soutien aux personnes handicapées. Par quels programmes est–ce que cela transite? Au Québec, on a l'Office des personnes handicapées, où j'ai eu le bonheur de travailler pendant cinq ans. Vous avez parlé de différents programmes. J'aimerais savoir comment tout cela transite. Est–ce qu'il y a des ententes fédérales–provinciales?

M. Green: Si je comprends bien la troisième partie de vous question, vous voulez savoir comment on travaille avec le Québec pour l'ensemble de nos programmes.

M. Bernier: Oui.

M. Green: Je demanderai à mon collègue, M. Clark, de répondre aux deux premières questions que vous avez posées. Ensuite, M. MacNeil et moi–moi ajouterons quelques mots.

Mr. Bruce Clark (Acting Director General, Status of Disabled Persons Secretariat, Department of Human Resources Development): The first question dealt with the way in which we define and categorize disability. The definition we use is really in line with the definition of the World Health Organization and it divides the whole issue into disability, handicap, and impairment.

I'll explain what those terms mean. Disability really deals with the situation that a person experiences. I'm a person with low vision and my disability is then one of having low vision. The actual impairment is the cause of that disability. In my case, that cause is a whole series of eye conditions, such as glaucoma and other conditions, and that is then the impairment. The handicap is in fact the difficulty that is created because of the disability. So the handicap in my instance might be that I'm unable to drive a car or to read signs at distances.

• 0950

It's important to understand that what we focus on is the limitation that is created as a result of the disability. We don't focus on the medical definition or the medical cause, but rather the barriers that are faced and the limitations caused as a result of the disability.

We could also provide you with the definitions that we function with. We would be happy to make those available to the committee. I should point out that there is a large international classification organization in Quebec that does a lot of work on the issue of classification of disability, and we've worked closely with them over the last several years.

Your second question dealt with the 15% and how we know that to be true. We know that from a variety of sources, but most particularly there have been a series of surveys, post–census surveys by Statistics Canada. There was one conducted in 1986 and another one in 1991. It is called the activity limitations survey, which really surveys people with disabilities and looks at a whole series of issues, including income, education, their employment levels, the kinds of situations in which they live,

[*Translation*]

Secondly, you say there are 4.2 million disabled people in Canada, which would represent 15% of the population. I would like to know how you reached that figure. Is it the result of specific surveys?

Finally, I would like you to find the relationships with Quebec with regards to the support to disabled people. Through which programs does it go through? In Quebec, we have the Office des personnes handicapées, where I had the pleasure to work for five years. You have mentioned various programs. I would like to know how all that goes through. Are there federal–provincial agreements?

Mr. Green: If I understand well the third part of your question, you would like to know how we work with Quebec for all our programs.

Mr. Bernier: Yes.

Mr. Green: I will ask my colleague, Mr. Clark, to answer the first two questions you asked. After which Mr. MacNeil and myself will add a few remarks.

M. Bruce Clark (directeur général intérimaire, Secrétariat à la condition des personnes handicapées, ministère du Développement des ressources humaines): La première question a trait à la façon dont nous définissons et catégorisons l'invalidité. La définition que nous employons est conforme à la définition de l'Organisation mondiale de la santé, qui divise le problème en trois parties: invalidité, handicap et déficience.

Je vais vous expliquer la signification de ces termes. L'invalidité décrit en fait la situation que vit une personne. J'ai moi–même la vue faible, et c'est cela qui définit mon invalidité. La déficience est en fait la cause de cette invalidité. Dans mon cas, cette cause est attribuable à toute une série de maladies des yeux, par exemple le glaucome, et c'est ce qui constitue la déficience. Le handicap, c'est en fait la difficulté que l'invalidité crée. Donc, le handicap dans mon cas pourrait être le fait que je suis incapable de conduire une voiture ou de lire des indications de loin.

Il faut comprendre que nous nous intéressons tout particulièrement aux limites que crée l'invalidité. Nous ne nous intéressons pas à la définition médicale ou à la cause médicale du problème, mais plutôt aux obstacles qui s'élèvent en conséquence de l'invalidité.

Nous pouvons aussi vous communiquer les définitions qui régissent notre action. Nous serons heureux de les communiquer au comité. Je dois préciser qu'il existe au Québec une grande organisation internationale de classification qui fait beaucoup pour classer les invalidités, et nous travaillons en étroite collaboration avec cette organisation depuis quelques années.

Votre deuxième question a trait aux 15 p. 100 et à la véracité de ce chiffre. Nous avons obtenu ce chiffre de diverses sources, mais il y a eu tout particulièrement toute une série de sondages, d'enquêtes postcensales, réalisés par Statistique Canada. Il y en a un qui a été fait en 1986 et un autre en 1991. Il s'agit du sondage sur les obstacles aux activités où l'on interroge les personnes handicapées en fonction de toute une série de questions: le revenu, l'éducation, le niveau d'emploi,

[*Texte*]

whether they're within institutions or in households. It's a very broad survey. In addition, there have been special portions of labour market surveys that focus on disability. So this information is primarily collected by Statistics Canada.

Mr. Green: The third part of the question I think was how do we relate to the Province of Quebec, particularly in respect of programs that touch on disabled persons. I mentioned the Canada Assistance Plan, which works on the basis that about 20% of the people on social assistance can generally be classified as disabled persons. That amount represents somewhere between $1.5 billion to $2 billion, in terms of expenditures. With Quebec, as with every other province, we have an agreement that we signed under the Canada Assistance Plan legislation. I also mentioned the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons program, and we have an agreement with the Province of Quebec that we have signed. Both of these agreements—my colleague Paul can correct me if I'm wrong—I believe are working quite well in respect of the Province of Quebec.

In addition to the program itself and particularly the national strategy, we have a number of models that we have developed in close collaboration with the Province of Quebec, in virtually every case. For example, we have been instrumental in the creation of a unique model, I think, that has generated a fair amount of interest across the country, the labour force adjustment committee for persons with diabilities. The committee brings together persons with disabilities, *la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec*, employers and provincial officials. I am told that the committee has already developed concerted approaches to address the training needs of persons with different types of disabilities.

There are a number of other unique organizations that have been developed in Quebec, with ourselves, the province, and other groups.

Pour la plupart des choses, on a de très bonnes relations avec la Belle Province.

The Chair: I think your time has run out, Mr. Bernier. Can we catch you the next time around? Or maybe you can whisper in your colleague's ear and he'll ask the question.

Ms Cohen is next.

Ms Cohen (Windsor—St. Clair): I'm pleased to see that there is some federal action to move people out of institutions and back into the community, but quite frankly I am very surprised to see that your department is still engaging in spending money on housing people in centres that separate them from the rest of the community. Surely the goal here should be integration into the community and not putting people into centres that isolate them and prevent them from being mainstreamed. That is certainly the impression I get from page 6. Is that the case?

[*Traduction*]

les situations qu'ils vivent, qu'ils soient en institution ou au foyer. C'est un sondage très vaste. En outre, des segments particuliers des sondages sur le marché du travail portent sur les handicaps. Ces informations sont donc réunies essentiellement par Statistique Canada.

M. Green: Si je vous ai bien compris, la troisième partie de votre question a trait à nos rapports avec la province de Québec, particulièrement pour ce qui concerne les programmes s'adressant aux personnes handicapées. J'ai mentionné le Régime d'assistance publique du Canada, qui se fonde sur l'hypothèse qu'environ 20 p. 100 des bénéficiaires de l'aide sociale peuvent généralement être classés comme personnes handicapées. Cette proportion représente une dépense se situant entre 1,5 et 2 milliards de dollars. Avec le Québec, comme avec toute autre province, nous avons conclu un accord aux termes de la loi régissant le Régime d'assistance publique du Canada. J'ai également mentionné le Programme sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées, et nous avons conclu là aussi un accord avec la province de Québec. Ces deux accords—mon collègue Paul peut me corriger si j'ai tort—fonctionnent très bien pour ce qui concerne la province de Québec.

Outre le programme lui-même, et tout particulièrement la stratégie nationale, nous avons conçu un certain nombre de modèles en collaboration étroite avec la province de Québec, et ce, dans presque tous les cas. Par exemple, nous avons joué un rôle crucial dans la création d'un modèle unique, à mon avis, qui a suscité beaucoup d'intérêt dans tout le pays, le Comité d'adaptation de la population active pour les personnes handicapées. Ce comité réunit des personnes handicapées, la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec, des employeurs et des fonctionnaires provinciaux. On me dit que le comité a déjà mis de l'avant des approches concertées afin de combler les besoins en formation de personnes ayant des handicaps divers.

Il y a plusieurs autres organisations uniques qui ont été créées au Québec, en collaboration avec nous-mêmes, la province et d'autres groupes.

As a rule, we have an excellent relationship with Quebec.

La présidente: Je crois que c'est tout le temps que vous avez, monsieur Bernier. Pouvez-vous vous reprendre au prochain tour? Ou vous pouvez peut-être souffler votre question dans l'oreille de votre collègue, qui la posera pour vous.

C'est au tour de M^me^ Cohen.

Mme Cohen (Windsor—Sainte-Claire): Je suis heureuse de voir que le gouvernement fédéral fait quelque chose pour désinstitutionnaliser les personnes handicapées et les réintégrer dans la société, mais, bien franchement, je suis très surprise de voir que votre ministère dépense encore de l'argent pour loger des personnes dans des centres qui les séparent du reste de la collectivité. Chose certaine, notre but ici doit être l'intégration communautaire, et non pas l'isolement des gens dans des centres qui empêchent toute intégration. C'est en tout cas l'impression que j'ai eue en lisant la page 7. Est-ce le cas?

[*Text*]

[*Translation*]

• 0955

Mr. Green: No, I'm sorry. First off, the reference I made is to independent living centres. The independent living centres are... I'm not an expert here, so I have to be careful, or I should probably defer to my colleagues, but there are 13 or 14 of these centres across Canada, located in urban centres primarily.

These centres are designed to operate as resource and referral points for disabled persons and to assist in furthering the independent living concept. So the whole concept behind these centres is in fact to reinforce the resources, referrals, and expertise that's necessary to have disabled persons live in the community.

We have, through a couple of our programs, funded the operation of these centres. I mentioned the figure of about $1.5 million. They're largely designed to get people out of institutional care and into the community. So it's quite the opposite.

Ms Cohen: We're not spending money then on housing people with similar disabilities in the same building.

Mr. Green: Not through the independent living centres. Under the Canada Assistance Plan we provide provinces money for purposes of operating their social welfare systems. There may well be institutional care included in that, but given that the provinces are jurisdictionally responsible for the design and delivery of the social welfare system, we have not applied conditions to the level of telling them what kind of institutional care is appropriate or not.

Having said that, though, we have emphasized—as I indicated in my remarks—and have provided, I think, not insignificant funding to encourage de–institutionalization initiatives, particularly to the Canadian Association for Community Living, where we're dealing with those who have mental disabilities. We have one very significant project in St. John's, where we sponsored a series of smaller projects to try to prove that de–institutionalization works in the sense of getting people out of institutions and into communities.

So most of the things that we're direct–funding are in fact premised on the concept of community living. We do fund provinces, and we do fund some institutional care through the provinces, although, in fairness to them, many provinces are moving to de–institutionalization themselves.

Ms Cohen: I just wanted to ask about the term "vocational rehabilitation". Doesn't this give a negative connotation to the concept of assisting people with disabilities to be part of the community?

Mr. Paul MacNeil (Director General, Cost Shared Programs, Department of Human Resources Development): I'm not sure that it does, but I'd say a few things about it. One is that it's a program that was introduced in 1961 pursuant to legislation, so this was the title of the program at the time.

M. Green: Non, désolé. J'ai parlé d'abord des centres de vie autonome. Les centres de vie autonome sont... Je ne suis pas un expert de la question; je dois donc être prudent, ou alors céder la parole à mes collègues, mais il y a 13 ou 14 centres de ce genre au Canada, qui sont situés surtout dans les centres urbains.

Ces centres ont été conçus pour servir de points de ressource et d'orientation pour les personnes handicapées et pour faire avancer l'idée de vie autonome. Donc, le principe qui anime ces centres consiste en fait à consolider les ressources, les services d'orientation et l'expertise qu'il faut pour permettre aux personnes handicapées de vivre dans la collectivité.

Par l'entremise de certains de nos programmes, nous avons financé l'exploitation de ces centres. J'ai mentionné le chiffre d'environ 1,5 million de dollars. Ces centres ont surtout pour but de désinstitutionnaliser les personnes handicapées et de les intégrer dans la collectivité. C'est donc tout à fait le contraire.

Mme Cohen: Donc, nous ne dépensons pas d'argent pour loger des personnes ayant des handicaps semblables dans le même immeuble.

M. Green: Ce n'est pas le cas des centres de vie autonome. Aux termes du Régime d'assistance publique du Canada, nous versons de l'argent aux provinces pour qu'elles puissent gérer leur régime d'aide sociale. Les soins institutionnels peuvent être compris là–dedans, mais sachant que les provinces ont compétence exclusive en matière de conception et de prestation de l'aide sociale, nous n'avons pas imposé de conditions qui nous permettraient de leur dire quel niveau de soins institutionnels est approprié ou non.

Cela dit, cependant, nous avons encouragé—comme je l'ai dit dans mon allocution d'ouverture—et financé, dans une proportion importante à mon avis, des initiatives de désinstitutionnalisation, particulièrement en collaboration avec l'Association canadienne pour l'intégration communautaire, qui représente les personnes ayant des handicaps mentaux. Nous avons un projet très important à St. John's, où nous finançons une série de projets plus petits afin de prouver que la désinstitutionnalisation fonctionne dans la mesure où on fait sortir les personnes des établissements pour les intégrer dans la collectivité.

Donc, la plupart des projets que nous finançons directement gravitent en fait autour du concept de vie communautaire. Oui, nous finançons les provinces, et nous finançons certains soins institutionnels par l'entremise des provinces, mais, pour être juste envers les provinces, nombre d'entre elles se rapprochent elles–mêmes de la désinstitutionnalisation.

Mme Cohen: J'avais une question au sujet du terme «réadaptation professionnelle». Est–ce qu'on n'attache pas ainsi une connotation négative au concept d'intégration communautaire des personnes handicapées?

M. Paul MacNeil (directeur général, Programmes à frais partagés, ministère du Développement des ressources humaines): Je ne crois pas que ce soit le cas, mais j'aimerais dire certaines choses à ce sujet. La première, c'est qu'il s'agit d'un programme qui a été créé en 1961, conformément à la loi; c'était donc le titre du programme à l'époque.

[*Texte*]

The objective of the program is to assist people with disabilities through counselling, assessment, the provision of equipment, training and so on, to take on work in the workforce. So it's a program that, while it has 30 years of history under legislation, has evolved considerably over time. I think it has adapted to a lot of the needs of people.

Ms Cohen: I suppose for me it's just an emotional reaction to the language of rehabilitation, which suggests there's something broken that we have to fix rather than a characteristic of a person that we, as citizens, should simply accept and work around. It's just a comment. You don't have to comment on it.

The Chair: Mr. McClelland.

Mr. McClelland (Edmonton Southwest): I'd ask all three witnesses, if you wouldn't mind responding independently, if you died and went to heaven, what would be the one single objective that this committee would achieve at the end of our mandate? Just one each.

Mr. Green: There'd be an access ramp.

Mr. McClelland: An access ramp to this building.

Mr. Green: To heaven, or am I taking you too literally?

Mr. McClelland: If that were the case, you'd find me in a wheelchair tomorrow. Seriously, what would be the single objective that each of you would think this committee should try to achieve?

Mr. Green: Do you want to start, Bruce?

Mr. Clark: In answering that, I guess it's important to point out that I think this committee in its previous lives has achieved a tremendous amount on behalf of and with persons with disabilities. This goes way back to 1980 and 1981, when the first version of this committee published the *Obstacles* report, which was really a decade before its time in identifying some of the fundamental issues. By continuing to put out reports and to talk with persons with disabilities, I think the committee has been instrumental in bringing about such initiatives as the national strategy and other important things, including our own secretariat.

• 1000

My one wish would be that at the end of it all, if this committee has achieved anything, it will have managed to integrate the issues of concern to persons with disabilities in every decision and policy that comes forth from Parliament—not only this Parliament, but also legislatures across Canada.

No longer will we need to have a committee that focuses special attention on this issue. The issue will be a matter of everyday thought and everyday development of policy and programs.

Mr. Green: I'm less optimistic than my colleague. The number one role I would foresee for this committee—and I agree with Bruce in the sense it's been so in the past—is to focus the federal government on issues with respect to the disability committee. I think there's still lots to be done and lots to be focused on.

[*Traduction*]

Le programme vise à aider les personnes handicapées à trouver du travail, et ce, par toutes sortes de mesures, comme le counselling, l'évaluation, la fourniture de matériel et la formation. C'est donc un programme qui a beaucoup évolué, étant donné que sa loi habilitante a maintenant 30 ans. Je crois qu'il s'est adapté considérablement aux besoins des gens.

Mme Cohen: J'imagine qu'il ne s'agit que d'une réaction émotive de ma part au terme «réadaptation», qui suggère qu'il y a quelque chose de brisé et qu'il faut réparer, alors qu'il s'agit en fait d'une caractéristique d'une personne que nous, comme citoyens, devons simplement accepter et intégrer. Ce n'est qu'une observation. Vous n'êtes pas obligé d'y répondre.

La présidente: Monsieur McClelland.

M. McClelland (Edmonton–Sud–Ouest): Je vais poser une question aux trois témoins, et j'aimerais que chacun réponde individuellement: disons qu'on vous accorde de faire un voeu et qu'il vous est permis de déterminer quelle sera la réalisation principale de notre comité aux termes de son mandat. Quelle serait–elle? Un seul voeu par personne.

M. Green: Il y aurait une rampe d'accès.

M. McClelland: Une rampe d'accès à cet immeuble.

M. Green: Vous dites qu'on exaucera mon voeu, ou est–ce que je vous prends trop au mot?

M. McClelland: Si tel était le cas, vous me retrouveriez demain en fauteuil roulant. Blague à part, que chacun d'entre vous me dise quelle devrait être la principale réalisation de notre comité.

M. Green: Voulez–vous commencer, Bruce?

M. Clark: Pour répondre à votre question, je crois qu'il est important de rappeler que votre comité, dans ses vies antérieures, a fait énormément pour les personnes handicapées. Il faut remonter à 1980 et 1981, lorsque votre comité a publié la première version du rapport *Obstacles*, qui était 10 ans en avance sur son temps dans l'identification de certains enjeux fondamentaux. En publiant comme vous le faites des rapports et en dialoguant avec les personnes handicapées, votre comité a réussi à concrétiser plusieurs initiatives, telles que la stratégie nationale et notre propre secrétariat.

En bout de ligne, j'espère que votre comité aura réussi à intégrer toutes les préoccupations des personnes handicapées aux décisions et politiques qui émaneront du Parlement canadien et de tous les parlements provinciaux.

Le jour viendra où nous n'aurons plus besoin d'un comité qui s'en préoccupe de façon particulière, puisque la question des droits des personnes handicapées sera d'intérêt quotidien et fera partie intégrante des politiques et des programmes du gouvernement.

M. Green: Je suis moins optimiste que mon collègue. Je suis d'accord avec ce qu'a dit mon collègue, M. Clark, sur le rôle qu'a joué votre comité par le passé et sur celui qu'il doit continuer à jouer, à savoir attirer l'attention du gouvernement fédéral sur les questions qui touchent les personnes handicapées. Mais il vous reste encore beaucoup de pain sur la planche.

[*Text*]

In its previous life the committee was one of the main factors in bringing about the strategy, as Bruce has just said. It was also responsible for the community living concept, breathing life into it, ensuring it became a policy objective of the Government of Canada. I think if the committee can continue to play that kind of role it will be an extraordinary success.

Mr. MacNeil: For me there'd be two aspects. One is to continue to maintain the profile for the issues you've been dealing with and to increase the profile. Secondly, it's to priorize. When you're looking ahead to areas for continued support or increased support and attention, it's very important to have a very clear sense of the priorities.

Mr. McClelland: What are the priorities? What is the number one priority in your mind?

Mr. MacNeil: At this time I don't have a priority to share with you other than that the department and the minister are spending a good deal of time working on the social security reform. The social security reform is very comprehensive. It addresses the needs and requirements of many clients, many groups of people, including people with disabilities.

Within the work that's gone on it would be very important for the committee to influence that work and to draw attention to the needs of people with disabilities. That's a fairly general comment though.

Mr. McClelland: Madam Chairman, I ask these questions because, at least for me, there are so many things happening that you really find yourself not accomplishing anything unless you can focus on one thing specifically. That was the reason I asked the question.

The Chair: I hope the committee will allow me to piggy–back onto Mr. McClelland's question before I move back over here. In the last Parliament many reports came out of this committee. I understand where Mr. McClelland is coming from because it's something this committee should be pursuing and we should be looking at specific areas. I really would like to see us prioritize.

If you look at all the reports that came out of this committee in the last parliament, I don't think you in the Department of Human Resources Development are interested in us just churning out more reports in this Parliament. I would hope you would look to certain aspects of those reports and tell the committee where we should be going. We need to focus on specific areas.

I think this is what Ian is trying to say and I agree with him. We need to know and we're looking for direction from you as to where we should be putting our energies. I don't know whether that's a question or a statement, but it's my feeling.

Mr. McClelland: May I follow up on that just very briefly, with your indulgence?

The Chair: Yes, sure.

Mr. McClelland: I have been informed by a good friend, Gary McPherson, who you would all know. Gary McPherson is the chair of the Premier's Council on the Status of Persons with Disabilities in Alberta. He is a very competent, capable and courageous individual. He said that in his opinion the number one single objective we should be trying to change is the fact that it's a catch–22 situation. If someone with a disability is able to get a job, they lose the very benefits that allowed them to get

[*Translation*]

Je conviens avec mon collègue que c'est surtout à votre comité que l'on doit la stratégie nationale, mais c'est à lui aussi que l'on doit d'avoir concrétisé la notion d'intégration communautaire et d'en avoir fait un des objectifs politiques du gouvernement du Canada. Si votre comité peut continuer à jouer ce rôle, ce sera pour nous un véritable succès.

M. MacNeil: Quant à moi, vous devez jouer deux rôles. D'abord, continuer à faire parler de plus en plus, comme vous l'avez fait jusqu'à maintenant, des questions qui nous préoccupent. Ensuite, vous devez aider le gouvernement à établir ses priorités; en effet, il est très important que le gouvernement sache quels programmes continuer à soutenir financièrement et auxquels d'entre eux il faut accorder une aide et une attention accrues.

M. McClelland: Mais quelle est d'après vous la priorité la plus haute?

M. MacNeil: Ce que je puis vous dire, c'est que, pour l'instant, notre ministère et notre ministre s'occupent beaucoup de la réforme de la sécurité sociale, qui constitue en soi une entreprise de réfection de fond en comble, puisqu'elle porte sur les besoins de nombreux clients et de nombreux groupes, y compris les personnes handicapées.

C'est dans le cadre de cette démarche que le comité doit attirer l'attention du ministère sur les besoins des personnes handicapées. Mais je dis cela de façon générale.

M. McClelland: Madame la présidente, si je pose ces questions, c'est que je crois qu'il y a tant de choses à faire qu'à moins de se donner une ou deux priorités, on a l'impression de ne rien accomplir du tout.

La présidente: Avant de céder la parole à d'autres intervenants, j'espère qu'on me permettra d'emboîter le pas à M. McClelland. Notre comité a publié beaucoup de rapports au cours de la dernière législature. Or, je comprends l'impatience de M. McClelland, car notre comité a besoin de se fixer certaines priorités, sans quoi il ne produira rien de concret.

Étant donné le grand nombre de rapports qui ont été publiés par notre comité au cours de la dernière législature, comme je l'ai dit, j'imagine que ce n'est pas un rapport de plus qui intéressera particulièrement votre ministère. Pourquoi ne regarderiez–vous pas ces rapports pour nous dire exactement sur quoi nous devrions porter notre attention?

Si c'est ce que M. Green essayait d'expliquer, je suis d'accord avec lui. Dites–nous sur quelles questions déployer notre énergie, et nous le ferons. Ce n'est ni une observation, ni une question, mais ce que j'en pense.

M. McClelland: Me permettez–vous de continuer dans la même veine?

La présidente: Bien sûr.

M. McClelland: Vous connaissez tous un de mes bons amis, Gary McPherson, qui préside le conseil du premier ministre de l'Alberta sur la situation des personnes handicapées. C'est un homme compétent, capable et courageux. D'après lui, notre priorité, ce devrait être de faire sortir du cercle vicieux les personnes handicapées qui veulent travailler: en effet, la personne handicapée qui se trouve un emploi perd les prestations qui lui ont justement permis de se trouver cet

[*Texte*]

the job in the first place. So they've got a job, they end up losing the benefits that allowed them to get the job, presto they can't take the job. So what are we wasting the time for, he said. If we can't get past this hurdle, why don't we just get everybody a ticket to Florida or to a South Pacific island so at least you can sit around in the sunshine rather than just sitting around at home. It's like being in jail if you can't get out and get a job. It's the dignity aspect of it.

[*Traduction*]

emploi. Autrement dit, une fois qu'elle a l'emploi, comme elle perd ses prestations, elle se trouve donc dans l'incapacité même d'occuper cet emploi. Il se demande donc pourquoi perdre son temps, puisque c'est un obstacle insurmontable pour ces personnes. Aussi bien pour elles s'acheter un billet aller pour la Floride ou pour une île du Pacifique Sud, ce qui leur permettrait de se tourner les pouces au soleil plutôt qu'au froid. C'est une situation sans issue pour elles, et il y va de leur dignité que cela change.

• 1005

I've been on far too long and I apologize.

Mr. Green: But I do think the issue of what priorities to tackle is pretty central. My own perspective, just to echo a little bit of what Paul said and I'd like to come back to the point in a moment, is I think the social security action plan is first. I don't know the interplay of the various parliamentary committees to this point. The Standing Committee on Human Resources Development will be looking at the action plan, and I don't know, Madam Chair, how you want this committee to relate to that committee.

The Chair: That's another question.

Mr. Green: But within the action plan, if you are going to quote the minister over time, look at the social contract from a profound perspective. Given that disabled persons are such a large part of the Canada Assistance Plan and VRDP, if you redesign the system, what that means for persons with disabilities is going to be a fundamental issue that this group is going to have to look at. I believe with respect to the community it will be the most important issue probably in the near future for them.

In looking at that issue there will be fundamental issues on the table. Again, I'm not an expert in reflecting their concerns, but the disabled persons community will argue that from the point of view of fundamental social policy reform, the issue of services that are available to them, the issue of the kinds of supports they can get—I mean disability related supports to establish a level playing field—the issue of whether or not they're segregated into employable and unemployable categories, these are the issues involved. Their view is that there are very real disincentives built in to them becoming employable in terms of how the system works. Those are fundamental issues to them that will play themselves out in terms of the social security review.

The number one priority, I think, is if there's going to be a fundamental change in the nature of the social contract in this country, and the disabled persons are going to be fundamentally affected by it, I think you will find that they will expect this group to wrestle with some of those issues.

The secondary priority, if I may, relates to a report that was produced called *Mainstream 1992*. If committee members aren't aware of it I should undertake to get it around to people. The *Mainstream 1992* report was the result of three or four years' work leading up to the issuance of the *Mainstream 1992* report. I think it was almost 1993 by the time it was released. It shows you how government works. What it represents though is a lengthy discussion between the federal departments, provincial

Je m'excuse d'avoir été si verbeux.

M. Green: Je conviens avec vous qu'il est très important de se fixer des priorités. À mon point de vue, et un peu comme le disait Paul, le plan d'action sur la sécurité sociale me semble prioritaire. Je sais que le Comité permanent du développement des ressources humaines se penchera sur le plan d'action, mais je ne sais pas toutefois comment se fera l'interaction entre ce comité–là et le vôtre.

La présidente: C'est une autre facette intéressante.

M. Green: Si l'on revient au plan d'action, et si vous voulez vous reporter à ce qu'aura dit le ministre, il faudra que vous envisagiez le contrat social d'un point de vue beaucoup plus profond. Étant donné que les personnes handicapées sont la plus grosse clientèle du Régime d'assistance publique du Canada et du PRPPH, votre comité devra se demander ce que la refonte du système aura comme incidence sur ces gens. Je pense d'ailleurs que c'est la question qui devrait préoccuper au premier chef les personnes handicapées elles–mêmes.

Dans cette optique, il faudra se poser des questions de fond. Je ne suis peut–être pas le meilleur représentant qui soit des personnes handicapées, mais celles–ci devront se demander quels services leur seront offerts dans le cadre de la nouvelle politique sociale, quelle forme d'appui elles peuvent espérer—je parle de soutien destiné aux personnes handicapées pour qu'elles puissent être sur un pied d'égalité avec les autres—et elles vont se demander aussi si elles font l'objet d'une ségrégation ou non à l'égard de leur aptitude au travail. Les personnes handicapées ont l'impression que, dans le régime actuel, rien ne les incite à devenir aptes au travail. Ce sont là des enjeux de fond pour elles, mais qui devraient disparaître avec la réforme de la sécurité sociale.

Par conséquent, si l'on doit modifier de fond en comble le contrat social au Canada et que cette refonte touche particulièrement les personnes handicapées, celles–ci s'attendront à juste titre que vous vous penchiez sur les questions qui les intéressent.

Comme deuxième priorité, vous devriez vous reporter à un document que vous connaissez peut–être et qui s'intitule *Pleine participation 1992*. S'il vous est inconnu, je devrais vous le faire parvenir. Ce rapport est le résultat de trois ou quatre années de travail, mais n'a été publié qu'à la veille de 1993, je crois. Le gouvernement est très lent. Ce document est le résultat d'une longue discussion entre les ministères fédéraux et provinciaux et les diverses ONG représentant les personnes handicapées,

[*Text*]

ministeries and various NGOs representing the disabled persons community as to the priorities they thought should be addressed. There were four areas, I think. One was employment–related services, another was community independent living, the third was prevention and the fourth was income support. Those four areas were identified by all participants as being areas in which some focus should be provided.

Now I recognize that one can't do everything all at once in all of those areas. But in answer to the question of what should the priorities be, those four areas suggest the kinds of areas you might want to focus on in terms of responding to the concerns of the community.

The Chair: Thank you very much. Mr. Telegdi.

Mr. Telegdi (Waterloo): Madam Chair, I'd like to ask a couple of questions. I don't imagine the information will be available right now, but I would like to get an answer to them.

What's the total budget that might be tabulated for the country, broken down by provinces? What proportion is spent on passive financing and maintenance payments versus active, proactive financing such as independent living, financing for jobs, what have you? I'd like to get that. Also I would like to get a comparative figure for across the country as to what income maintenance programs are in the various provinces.

• 1010

I don't expect that the answers are right at anybody's fingertips right now, but I would like to get that report. The question I have that I would like a response to is whether psychiatric problems are defined as a disability.

Mr. Green: Well, I'll do the easy part: yes, we'll get you the figures.

Just one point on the active–passive: you will find that the overwhelming distribution of resources is to passive expenditure, which is a major problem in the area. We all recognize it. In fact, much of the expenditure that we do through the strategy and through the disabled persons unit and through a number employability agreements we've signed with the provinces is designed to try to move from passive to active. But you will find the preponderance of it, as you suspect in asking the question, is on what some people would consider the wrong side of the ledger, although within the community it will be argued that even though it might be labelled passive support, the income maintenance part is very important in the sense that people need services that provide disability support and also need the income to live on while they are establishing the kind of employment base that's appropriate for them.

We will get you those numbers. On the harder question, I should ask Bruce.

Mr. Clark: On the issue of psychiatric disabilities, I guess the answer goes back to my earliest comment that our focus is on limitation. Certainly within the federal government there are many programs that focus on psychiatric disabilities, including those at Health Canada and those within our department. We work extensively with the Canadian Association for Community Living. They focus particularly on individuals with mental disabilities. These are people who have a permanent intellectual

[*Translation*]

discussion portant sur les priorités que ces dernières s'étaient fixées. Les participants à la discussion avaient identifié quatre grands volets sur lesquels il devenait nécessaire de se pencher, soit les services reliés à l'emploi, la vie autonome dans la communauté, la prévention et, enfin, le soutien du revenu.

Il est évident que l'on ne peut agir dans tous les domaines en même temps. Mais si vous vous demandez quelles devraient être vos priorités, vous pourriez vous attarder à ces quatre volets, qui correspondent aux préoccupations de votre clientèle.

La présidente: Merci beaucoup. Monsieur Telegdi.

M. Telegdi (Waterloo): Madame la présidente, j'ai une ou deux questions à poser. Même si l'on ne peut me répondre dès maintenant, j'aimerais que l'on me fasse parvenir l'information.

Quel est le budget total du gouvernement par province? Quelle partie du budget représente de l'aide passive et des paiements de soutien du revenu et quelle partie représente de l'aide financière active dans des domaines tels que la vie autonome, le financement en vue d'un emploi, etc.? Voilà ce que j'aimerais savoir. En outre, j'aimerais que l'on compare les programmes de soutien du revenu dans les diverses provinces.

J'imagine que vous n'avez pas les chiffres qui vous permettraient de me répondre immédiatement, mais j'aimerais que vous me les fassiez parvenir. J'aimerais aussi savoir si l'on définit comme handicap les problèmes psychiatriques.

M. Green: Laissez–moi répondre à la question la plus facile: oui, nous pouvons vous faire parvenir les chiffres.

Une remarque au sujet de l'aide active par rapport à l'aide passive: vous constaterez que la plus grande part des ressources financières vont à une aide de type passif, ce qui pose évidemment un problème majeur, et nous le savons bien. En fait, par le biais de notre stratégie nationale, du secrétariat des personnes handicapées et d'accords sur l'aptitude à l'emploi que nous avons signés avec les provinces, nous tentons justement de passer d'une forme d'aide passive à une forme d'aide active. Mais puisque vous posez la question, vous constaterez sûrement que c'est la première forme de soutien qui est prépondérante, à tort diraient d'aucuns; toutefois, les intéressés eux–mêmes vous expliqueront que même si cela peut être considéré comme de l'aide financière passive, ce soutien du revenu leur est nécessaire, car il leur permet de continuer à vivre tout en jetant les bases d'un emploi qui leur est approprié.

Nous vous enverrons ces chiffres, et M. Clark répondra maintenant à la question la plus difficile.

M. Clark: En ce qui concerne les difficultés d'ordre psychiatrique, il faut revenir à ce dont je parlais plus tôt, à savoir les restrictions. Le gouvernement fédéral compte évidemment de nombreux programmes qui mettent l'accent sur les incapacités d'ordre psychiatrique, notamment ceux de Santé Canada et ceux de notre propre ministère. D'ailleurs, nous travaillons de très près avec l'Association canadienne pour l'intégration communautaire, qui s'occupe particulièrement des

[*Texte*]

disability. We provide support to move them out of institutions and into community living, and provide them with the kinds of supports they need to successfully do that transition.

Persons with psychiatric disabilities, yes, we work with them through the mental health community. I think it's a group that is particularly vulnerable, because people with mental health problems move in and out of periods of being able to cope and not being able to cope with the environment around them. While at times they may be able to deal with their surroundings and deal with their responsibilities fully, at other times they do encounter limitations. When we look at things like social security reform and providing supports to persons with disabilities, we have to remember the particular vulnerability of persons with mental health problems. We certainly do work with that community.

Mr. Telegdi: Madam Chairman, having had a fair amount of experience working on the social side of the judicial criminal justice system, may I just touch on that?

De–institutionalization has really been extensive in the province of Ontario and I suspect in many other provinces as well. What we have found is that the community supports that were promised at the time de–institutionalization took place, particularly to psychiatric patients, to a large extent did not materialize. In many cases we ended up having a psychiatric problem. People were released into the community, they were supposed to be taking medication in the community, and as soon as they stopped taking medication their ability to function was impaired.

Oftentimes this can also become a law and order problem. We have come round circle. Someone who is de–institutionalized but for whom the support systems are not there in the community can end up being a law and order problem and get institutionalized in a place where he or she should never have been in the first place, which is the prison system. Persons who are supposed to be maintained on a drug program can function quite well as long as they maintain it, but as soon as they stop maintaining that program they can become public security risks. They can also become risks to themselves and end up being institutionalized in the prisons, which is a very costly process as well.

• 1015

I guess somehow I would like to see that addressed in the future in terms of the work of this committee, because if we're going to de–institutionalize people, which I think is a very positive step to take, then we've got to make sure the support mechanism is there at the community level. Also, in cases where you have somebody who is supposed to be in the community because they can function under medication, if that individual refuses to take medication then we have to look at getting them back to the psychiatric facility instead of having them end up in the judicial system.

[*Traduction*]

Canadiens qui ont une incapacité mentale, c'est–à–dire ceux qui présentent une incapacité intellectuelle permanente. Nous subventionnons l'association, qui désinstitutionnalise ces individus pour les intégrer dans la collectivité et qui les aide à faire la transition de la façon la plus douce possible.

Nous atteignons les personnes qui souffrent de déficience psychiatrique par le biais des groupes d'aide à la santé mentale. Cette clientèle est particulièrement vulnérable, puisque vivant des difficultés de façon cyclique: en effet, elle passe constamment d'une période d'adaptation à son milieu à une période d'inadaptation. Après s'être bien intégrée à son milieu et avoir fait pleinement face à ses responsabilités, cette clientèle peut devenir du jour au lendemain complètement désorientée, et ainsi de suite. Dans le cadre de notre réforme de la sécurité sociale et de notre étude des soutiens aux personnes handicapées, il ne faut pas oublier la vulnérabilité toute particulière des Canadiens qui sont aux prises avec des problèmes de santé mentale. En tout cas, nous ne les laissons pas pour compte.

M. Telegdi: Madame la présidente, puisque j'ai une certaine expérience du volet social de notre système de justice pénale, puis–je aborder cet aspect?

L'Ontario a abordé de front la désinstitutionnalisation, et j'imagine qu'il en va de même dans les autres provinces. On a pu constater que l'aide communautaire que l'on avait promise aux intéressés au moment de la désinstitutionnalisation des patients psychiatriques, tout particulièrement, ne s'est pas matérialisée dans la plupart des cas. On s'est donc retrouvé dans bien des cas avec des problèmes psychiatriques sur les bras. On a désinstitutionnalisé des gens qui devaient prendre des médicaments et qui, dès qu'ils ont cessé leur traitement, se sont retrouvés incapables de fonctionner.

La province s'est donc retrouvée avec un problème d'ordre public sur les bras. On a bouclé la boucle. Les individus que l'on a désinstitutionnalisés, mais qui ne trouvent pas de soutien dans la collectivité, deviennent un cas d'ordre public et se font institutionnaliser au mauvais endroit, soit en prison. Ceux qui doivent absorber des médicaments peuvent fonctionner très bien dans la mesure où ils continuent leur traitement, mais dès qu'ils le cesse, ils présentent un risque pour la sécurité publique. Ils présentent également un risque pour eux–mêmes et aboutissent dans les prisons, ce qui coûte tout aussi cher à la société.

Le comité devrait se pencher sur cette question, car, si l'on tient vraiment à désinstitutionnaliser les malades, ce qui me semble un pas dans la bonne direction, il faut faire en sorte qu'ils soient suivis après leur intégration. Quant aux gens qui sont censés pouvoir fonctionner sans problèmes avec l'aide de médicaments, ils devraient pouvoir être réinstitutionnalisés dans les hôpitaux psychiatriques s'ils refusent de suivre leur traitement, pour qu'ils n'aboutissent pas dans les prisons.

[*Text*]

Mr. Clark: If I can respond to that, I think you raise a number of crucial points. Certainly the whole issue of drug treatment and medication is dealt with within the health department, but the issue you raise about support to individuals in communities is certainly our priority.

Through all of our work of enabling people to move from institutional care to community–based care, we try to ensure that the kinds of supports you are speaking about are in place and maintained for that transition. I think you raise a very important point about the interface with the Justice system.

The Department of Justice is a partner with us in the national strategy. We've worked extensively with them, over the last couple of years, in addressing some of the issues around criminal law and the interface between the legal system, the criminal system, and persons with disabilities, because far too often inaccurate assessments are made. As you quite rightly pointed out, people end up in the wrong kind of care facility.

So we're working closely with the Department of Justice, which works with the Canadian Disability Rights Council. This is an organization of persons with disabilities that focuses particularly on legal issues. There's also another group called the Resource and Education Association for Persons with Disabilities. That group also looks at interface between persons with disabilities and the legal system.

So those are important points. Certainly we're continuing to work with those issues and to ensure that community supports are in place and maintained.

The Chair: Thank you very much. I believe you had mentioned, Mr. Clark, that there are almost two types. There is the group that falls within the Standing Committee on Health, and probably the group that will fall within this committee. Probably the majority of them are falling within the Health Committee rather than within this committee in particular. So there's a bit of overlap there.

Mr. Bernier, back to you again.

M. Bernier: Je voudrais revenir à ce que mon collègue vient de dire concernant les dépenses du gouvernement. Je crois qu'on va avoir des données à ce sujet très bientôt. Je voudrais qu'on me précise si cela va nous parvenir automatiquement quand la demande en aura été faite ou s'il y aura une autre rencontre.

Plus spécifiquement, en communiquant avec le Secrétariat, peut–on obtenir toutes l'information concernant les activités de chacun des ministères et agences du gouvernement fédéral dans le dossier des personnes handicapées? Avez–vous en main tous les renseignements concernant les programmes et les sommes affectées à l'ensemble des activités du gouvernement fédéral?

Mr. Green: We will, as promised, get to the best of our ability... I think there was a request for the total budget expenditures, some sense of the active and passive. We may have to give you that descriptively as opposed to statistically, and also some sense of expenditure by province in terms of CAP and VRDP. So we will put a package of those expenditures together, in terms of both our transfers to provinces and our grants and contributions programs. We will do that automatically.

[*Translation*]

M. Clark: Vous avez soulevé plusieurs questions de fond. La question du traitement par des médicaments relève évidemment du ministère de la Santé, mais notre priorité à nous, c'est d'aider ces personnes lorsqu'elles sont revenues dans leur milieu.

Dans l'optique de la désinstitutionnalisation des personnes malades, il faut faire en sorte que l'aide dont vous avez parlé soit maintenue tout au long de la transition. Vous avez raison de parler de l'interaction avec le système judiciaire.

Le ministère de la Justice est notre associé dans le cadre de la stratégie nationale. Ces dernières années, et de concert avec lui, nous nous sommes penchés sur ces questions du droit pénal et de l'interaction entre le système judiciaire, le système pénal, d'une part, et les personnes aux prises avec des difficultés, d'autre part, puisque celles–ci sont beaucoup trop souvent mal évaluées. Vous avez raison de dire que ces individus sont réinstitutionnalisés la plupart du temps aux mauvais endroits.

Nous maintenons donc un contact étroit avec le ministère de la Justice, qui travaille, pour sa part, avec le Conseil canadien des droits des personnes handicapées, organisme composé de personnes handicapées qui s'occupe particulièrement des aspects juridiques de leur condition. Il existe également un autre groupe, appelé l'Association des ressources et de l'éducation des personnes handicapées, qui s'occupe lui aussi des différends qui pourraient opposer les personnes handicapées et le système judiciaire.

Vos observations sont importantes. Ces questions nous intéressent toujours, et nous voulons faire en sorte que tous les services d'aide communautaires existent et soient maintenus.

La présidente: Merci beaucoup. M. Clark a parlé de deux clientèles, dont la première relève surtout du Comité permanent de la santé, et l'autre de notre comité. Comme la plupart des gens dont nous nous préoccupons relèveraient plutôt du Comité de la santé, il peut y avoir une certaine confusion.

Monsieur Bernier, vous avez à nouveau la parole.

Mr. Bernier: May I come back to what my colleague was saying about government expenditures. I believe you will be sending the committee figures very shortly. Will you be sending us those figures as soon as you can or must we wait for you to appear again?

More specifically, is it possible to obtain through the secretariat all the details on the various activities of the different federal departments and agencies pertaining to persons with disabilities? Do you have all the information on the programs and the budgets pertaining to all federal activities in that area?

M. Green: Comme promis, nous ferons de notre mieux. On nous a déjà demandé quel était le total de nos dépenses, ventilées par mesures de soutien actif et mesures de soutien passif. Nous devrons peut–être vous décrire les programmes plutôt que de vous en donner un aperçu chiffré; nous vous donnerons également une ventilation par province des dépenses au chapitre du RAPC et du PRPPH. Nous vous donnerons toute cette information, en plus de vous signaler quels sont nos transferts aux provinces, de même que nos programmes de subventions et contributions, cela allant de soi.

[*Texte*]

M. Bernier: Vous avez parlé tout à l'heure des programmes de sécurité du revenu. Personnellement, je serais intéressé à avoir les données là-dessus, mais ce qui m'intéresse davantage, ce sont tous les autres programmes qui concernent l'intégration des personnes handicapées. Je pense au maintien à domicile, à l'intégration scolaire, à l'intégration au marché du travail, au transport adapté, etc. J'aimerais connaître les données sur les programmes de soutien aux organismes.

• 1020

M. Green: On peut regarder cela aussi. Je vais passer la parole à mon collègue, parce que je pense que nous avons un document qui répond un peu à vos questions.

Mr. Clark: Through our National Clearinghouse on Disability Issues, we managed to bring together a lot of the literature and documentation on disability. Therefore, in answer to your broader question, we do have information on other federal government programs and activities. We try to link people with those programs, in order to find out directly from them what their activities are in this area.

We can provide you with two things. We have in the past published a directory of federal services for persons with disabilities. We're in the process of updating that information, but we'll quickly send a copy of the latest material to the committee and provide you with the updated version as soon as it's available. We can also provide you with a listing of the activities that take place in the partner departments of the national strategy, which would include many of the issues that interest you, such as housing, transportation and communications. We can send that to the committee clerk.

The Chair: That's very good.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Next time?

The Chair: Next time, I'll get you.

I'm back over to Ms Cohen again. Did you have another question?

Ms Cohen: No.

The Chair: All right, I'll go to Mr. Harper, please.

Mr. Green: When is "next time"?

The Chair: Next round. We do rounds.

Mr. Green: Okay.

The Chair: We're going to have you back next week.

Some hon. members: Oh, oh.

Mr. Green: I just wanted to know, in terms of how long we have to put this back together here. I realize that you're not talking about when we'll have the data ready.

Mr. Harper (Calgary West): I have just one question from my own interest area. I notice there are cost-shared programs. There's a lot of interaction in this area between federal and provincial governments, and I would assume—you can tell me if

[*Traduction*]

Mr. Bernier: You talked about income security programs. Personally, I would like to know more about these programs, but more particularly about your other programs that pertain to integrating in the community persons with disabilities. I want to know more about home support services, educational mainstreaming, labour market integration, para-transit, etc. I would like to get your figures on the programs that you have for support to organizations.

Mr. Green: We could also look at that. I shall give the floor to my colleague as we have a document which might contain the answer to your questions.

M. Clark: Grâce au Centre national d'information sur les questions touchant les personnes handicapées, nous avons pu rassembler toutes sortes de documents sur l'incapacité. Pour répondre à votre principale question, je peux donc dire que nous avons des renseignements sur d'autres programmes et activités du gouvernement fédéral. Nous essayons de diriger les gens vers les programmes appropriés et nous leur demandons directement quelles sont leurs activités dans ce domaine.

Nous pouvons vous fournir deux sources de renseignements. Nous avons publié dans le passé le répertoire des services fédéraux à l'intention des personnes handicapées. Nous sommes en train de mettre le répertoire à jour, mais nous pouvons envoyer tout de suite au comité un exemplaire du dernier répertoire, et nous vous ferons parvenir la version mise à jour dès qu'elle sera disponible. Nous pouvons aussi vous donner la liste des programmes des autres ministères qui participent à la stratégie nationale et qui portent sur bon nombre de domaines susceptibles de vous intéresser, par exemple le logement, les transports et les communications. Nous enverrons le tout au greffier du comité.

La présidente: C'est très bien.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): La prochaine fois?

La présidente: La prochaine fois, vous aurez votre tour.

Je donne encore une fois la parole à M^me^ Cohen. Voulez-vous poser une autre question?

Mme Cohen: Non.

La présidente: Très bien; dans ce cas je donne la parole à M. Harper.

M. Green: Quand sera «la prochaine fois»?

La présidente: Au prochain tour de table.

M. Green: Très bien.

La présidente: Nous allons vous inviter à revenir la semaine prochaine.

Des voix: Oh, oh.

M. Green: Je voulais simplement savoir combien nous avons de temps pour obtenir cette documentation. Je sais que vous ne parliez pas vraiment de cela.

M. Harper (Calgary-Ouest): Je n'ai qu'une question à poser sur le domaine qui m'intéresse particulièrement. Je vois que vous avez des programmes à frais partagés. Il y a beaucoup de collaboration entre les gouvernements fédéral et provinciaux

[*Text*]

I'm right or wrong—that there are disabled persons secretariats or similar types of administration at the provincial level. Has this area, to your knowledge, been the subject of examination or discussion between the provinces and the federal government, or within the federal government, concerning elimination or reduction of overlap and duplication in our administration?

Mr. Clark: There are several points, I guess, in response.

The way in which disability is dealt with as an issue at the provincial level varies a lot across Canada. In some cases, such as Ontario and Quebec, there are particular offices that focus solely on disability issues. In other provinces, it is handled through the social security programs, social assistance programs. It varies a lot.

There are premiers councils or premiers advisory committees on persons with disabilities in several provinces, and we do support those premiers councils in meeting annually, in order to address common issues along with us, around disability issues in Canada. Those premier's councils have been an effective force in keeping the disability issue on the political agenda within the provinces and in providing an interface between persons with disabilities and the provincial governments.

In terms of what discussions have taken place, Mr. Green referred to the Mainstream 1992 initiative, which was a major consultation involving the provinces and non–governmental organizations in looking at this issue. We've indicated that we'll provide you with a copy of the *Mainstream 1992* report, so that you can have firsthand an understanding of those discussions.

Discussions are ongoing, certainly. We continue to talk to the provinces a great deal through our secretariat. Most notably, under the current activities around the social security reform, the minister is particularly interested in the interface between the federal government and the provinces around support to persons with disabilities.

I'm sure that as the action plan is published and debated through the committee and through Parliament, that issue will continue to be a dialogue with the provinces.

• 1025

Mr. MacNeil: I would like to make a few comments from my perspective. My branch, the cost–shared programs branch, has responsibility for a number of major federal–provincial programs. Ian Green mentioned the Canada Assistance Plan, which is transferring about $8 billion, and the Vocational Rehabilitation for Disabled Persons program is transferring $160 million to $190 million per year. Each of those programs is cost–shared 50–50. We're also responsible for de–institutionalization.

When you talk about the potential for duplication and overlap and the potential for reducing some of that, I would say that in our area we have very little duplication and overlap because of the nature of our system. With our programs we

[*Translation*]

dans ce secteur, et j'imagine—vous me reprendrez si je me trompe—qu'il y a aussi des secrétariats ou d'autres types de services pour les personnes handicapées à l'échelon provincial. À votre connaissance, y a–t–il eu des discussions entre les provinces et le gouvernement fédéral, ou bien au sein du gouvernement fédéral, sur la possibilité d'éliminer ou de réduire les chevauchements et le double emploi?

M. Clark: Il y a plusieurs choses que je peux dire en réponse à cela.

La façon dont les divers gouvernements provinciaux s'occupent des personnes handicapées varie énormément d'un bout à l'autre du pays. Dans certains cas, en Ontario et au Québec, il existe des services qui s'occupent uniquement des personnes handicapées. Dans d'autres provinces, on s'occupe des personnes handicapées dans le cadre des programmes de sécurité sociale ou de bien–être. Cela varie beaucoup.

Il y a aussi des conseils ou comités consultatifs des premiers ministres sur les personnes handicapées dans plusieurs provinces. Nous rencontrons tous les ans ces conseils ou comités consultatifs pour examiner les questions relatives aux personnes handicapées qui intéressent tout le Canada. Ces conseils ont fait beaucoup pour garder les questions touchant les personnes handicapées au programme dans les provinces et pour faire le lien entre les personnes handicapées et les gouvernements des provinces.

Quant aux discussions que nous avons eues, M. Green a déjà mentionné l'initiative Pleine participation 92, un important exercice de consultation auprès des provinces et des organismes non gouvernementaux. Nous vous avons déjà promis un exemplaire du rapport sur *Pleine participation 92*, et vous pourrez donc le constater par vous–mêmes.

Nous sommes toujours en communication avec les provinces. Notre secrétariat fait beaucoup dans ce domaine. À cet égard, dans le cadre de l'examen en vue d'une réforme des programmes de sécurité sociale, le ministre s'intéresse tout particulièrement aux rapports entre le gouvernement fédéral et les provinces relativement aux programmes destinés aux personnes handicapées.

Je suis certain que cette question continuera de faire l'objet de discussions avec les provinces une fois que le plan d'action aura été publié et qu'il sera à l'étude au comité et au Parlement.

M. MacNeil: Je voudrais dire quelques mots du point de vue de mon propre secteur, la Direction générale des programmes à frais partagés, qui s'occupe d'un certain nombre de programmes importants du gouvernement fédéral et des provinces. Ian Green a déjà mentionné le Régime d'assistance publique du Canada, dans le cadre duquel on verse environ 8 milliards de dollars aux provinces, et du Programme de réadaptation professionnelle des personnes handicapées, pour lequel on remet entre 160 et 190 millions aux provinces par année. Les frais de ces deux programmes sont partagés également entre le gouvernement fédéral et les provinces. Nous nous occupons aussi de la désinstitutionnalisation.

Vous avez parlé de la possibilité de réduire les chevauchements et le double emploi, mais je dois dire qu'il y en a très peu dans ce domaine à cause de la nature du système. Nos programmes sont essentiellement établis à l'échelon fédéral

[*Texte*]

essentially set up a federal framework pursuant to federal legislation. We transfer funds to the provinces so they can deliver services in keeping with federal legislation and the federal framework. The provinces are responsible for designing and delivering the programs. As a result, the delivery infrastructure is heavy on the provincial side but extremely modest on the federal side.

In the area of the Canada Assistance Plan, for example, we have 80 to 90 people on the federal side who are involved in that right across the country. On the provincial side there are probably 100,000 people provincially, municipally and so on who are involved in the delivery.

A handful of people at the federal level and an awful lot of people provincially are involved in the VRDP. This happens not only through provincial administration via social services departments but also through non–profit organizations and the like. In de–institutionalization we have maybe two people involved in delivery, but here again we rely very much on the provinces and communities to deliver on our behalf.

The Chair: Thank you very much. Mr. Ménard.

M. Ménard: Il serait intéressant d'avoir un genre de répertoire recensant et expliquant les différents programmes qui existent. Il serait peut–être aussi intéressant que les députés aillent vous voir au ministère. On pourrait prévoir une journée de formation pour nous mettre au courant des différents programmes existants.

J'ai l'impression que, malgré le fait qu'il y a pas mal d'argent... Dans le cadre de la Stratégie nationale, on parle de plusieurs millions de dollars. Ce qui m'intéresse le plus, c'est l'intégration des personnes handicapées au marché du travail. J'ai un frère jumeau qui est paralytique cérébral et qui travaille à un organisme PIMO. Régulièrement, les organismes qui s'intéressent à l'intégration des personnes handicapées sont aux prises avec des difficultés financières.

Supposons qu'un employeur va vous rencontrer et dit: Je suis intéressé à aménager un plateau de travail adapté. Concrètement, y a–t–il possibilité d'avoir à la fois des subventions pour aménager le milieu de travail et des subventions salariales? Vous avez dit que, dans le cadre du programme de réinsertion des personnes handicapées, il était possible de fournir des services d'allocation. Est–ce que cela comprend ce genre de service pour les employeurs?

Il y a plusieurs organismes, dont la COPHAM, ont fait des études qui prouvent que les coûts d'aménagement en milieu de travail sont un investissement pour l'employeur. Comme élus, nous nous devons de faire la promotion de cette mentalité. Il faut dire: Il n'est pas exact que c'est un investissement qui ne vous rapportera rien; à terme, cela peut être très rentable, et pour vous comme employeur et pour la société.

[*Traduction*]

dans le cadre de lois fédérales. Nous transférons des fonds aux provinces pour leur permettre de fournir certains services conformément aux lois et à la structure fédérale. Les provinces s'occupent d'organiser et de fournir les services. Par conséquent, le côté services relève beaucoup des provinces, mais très peu du gouvernement fédéral.

Par exemple, il y a de 80 à 90 employés à l'échelon fédéral, d'un bout à l'autre du pays, qui travaillent pour le Régime d'assistance publique du Canada. Du côté des provinces, il y a probablement 100 000 personnes qui s'occupent de fournir les services au niveau provincial, municipal, etc.

Il y a une petite poignée d'employés au niveau fédéral et beaucoup de gens au niveau provincial qui s'occupent du PRPPH. Ces services sont fournis non seulement par les ministères des Services sociaux des provinces, mais aussi par divers organismes sans but lucratif, etc. Du côté de la désinstitutionnalisation, nous avons peut–être deux employés qui travaillent dans ce domaine, mais, encore une fois, nous comptons beaucoup sur les provinces et les municipalités pour la fourniture des services.

La présidente: Merci beaucoup. Monsieur Ménard.

Mr. Ménard: It would be interesting to have some type of a census directory which would explain the various existing programs. It would also perhaps be interesting for the members of the committee to go and see you at the department. We could perhaps organize a briefing day where we could learn about the various programs.

I have a feeling that, even though this involves a substantial amount of money... We are talking about several million dollars under the national strategy. What interests me the most is the integration of the handicapped to the workforce. I have a twin brother who has cerebral palsy and who works for a PIMO organization. Agencies which try to integrate the handicapped into mainstream society are regularly faced with financial problems.

Let us say that an employer goes to see you and says that he would be interested in setting up a specially adapted workplace. In practice, could he have at the same time grants to set up his workplace properly as well as wage subsidies? You said that allocation services could be provided under the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Program. Would this include such services for the employer?

Many organizations, including COPAM, have made studies which show that the costs of adapting the workplace are an investment for the employer. As elected representatives of the public, we should promote such a mentality. We should tell people: this investment will not bring you nothing in return; in the long–term, it can be very profitable, both for yourself as employer and for society.

[*Text*]

Mr. Clark: Assistance is provided to employers through various programs. This is done not only to help them adapt their own workplace, but in particular instances—such as through the VRDP—equipment is purchased for an individual who is moving into a training or employment setting. This is equipment he or she may need in order to perform that job. So there are various supports available at the provincial and federal level.

With regard to adapting the workplace, there are a number of other federally supported programs that help employers find out the kinds of adaptations needed. There is the Canadian Job Accommodation Network. This is a network that employers can contact through a 1–800 number and find out the latest products to help them accommodate persons with disabilities in the workplace. There is also a centre in Toronto we have funded called Access Place, which is a demonstration resource centre where employers can go and see equipment that's available to help them integrate persons with disabilities into their workforce.

[*Translation*]

M. Clark: Les employeurs peuvent obtenir de l'aide dans le cadre de divers programmes. Nous fournissons cette aide non seulement pour les aider à adapter leur lieu de travail, mais aussi, dans certains cas particuliers, par exemple dans le cadre du PRPPH, pour acheter le matériel dont une personne handicapée peut avoir besoin lorsqu'elle commence à recevoir de la formation ou trouve un emploi. Elle peut avoir besoin de ce matériel pour faire son travail. Il y a donc diverses formes d'appui fournies par les provinces et le gouvernement fédéral.

Pour ce qui est de l'adaptation du lieu de travail, il y a aussi plusieurs autres programmes appuyés par le gouvernement fédéral qui visent à aider les employeurs à voir ce qu'ils doivent faire pour adapter leurs locaux. Il y a notamment le Service canadien d'information sur les aménagements, un service auquel les employeurs peuvent téléphoner sans frais pour savoir quels sont les dispositifs les plus modernes qu'ils peuvent obtenir pour aménager leurs locaux à l'intention des personnes handicapées. Il y a aussi à Toronto un centre appelé Access Place, que nous avons financé, et où les employeurs peuvent aller voir des démonstrations de matériel leur permettant d'intégrer à leurs effectifs les personnes handicapées.

• 1030

You mentioned visiting our office. I would welcome that. I'd be pleased to have you make contact with me and we could spend some time talking about federal programs in this area. Our office is also a unique place. We have tried to provide a model environment. As you might suspect, the Status of Disabled Persons Secretariat has a large number of persons with disabilities as part of our office and we have provided a facility that has many of the features needed to accommodate persons with disabilities. We would be glad for you to have a tour of that facility.

M. Ménard: Je comprends ce que vous dites, mais concrètement, au–delà de l'expertise, si demain j'avais à vous référer un employeur qui est de bonne foi, qui a cheminé, qui est un peu avant–gardiste et qui est prêt à associer la productivité à l'intégration d'une personne handicapée, quels programmes pourriez–vous lui offrir? Nommez–moi deux ou trois programmes qui existent. Je sais qu'il y a de l'expertise sur la manière dont les lieux de travail doivent être aménagés, mais quels programmes concrets existent pour l'acquisition d'équipements aménagés et pour intégrer une personne handicapée, avec ce que cela peut impliquer comme services d'allocation? Est–ce que cela existe dans les programmes dont vous nous avez parlé?

Mr. Clark: There are a number of programs. Certainly we would put them in touch with programs we work closely with—places like the Canadian Council on Rehabilitation and Work, which has spent a number of years working with employers to help them get the information they need in order to begin making progress in introducing persons with disabilities into their workforce.

There is also a large amount of information on models and experience of other employers, and we find that kind of networking is important and valuable to learn from what others have done. As I mentioned, the job accommodation network is

Vous avez parlé de nous rendre visite. J'en serais heureux. Je serais heureux de vous rencontrer et de parler avec vous des programmes fédéraux dans ce domaine. Notre bureau est un endroit tout à fait original. Nous avons essayé de créer un environnement modèle. Comme vous pouvez vous en douter, une grande partie des employés du Secrétariat à la condition des personnes handicapées sont précisément des personnes handicapées, et nos locaux sont équipés de nombreux aménagements à leur intention. Nous serons heureux de vous faire visiter ces locaux.

Mr. Ménard: I understand what you are saying, but in specific terms, beyond expertise, supposing tomorrow I referred to you a bona fide employer who has been around and is willing to take a leadership role in integrating a disabled person in his production team, what programs could you suggest to that employer? Give me the names of two or three existing programs. I know you have expertise in the way facilities should be designed, but what specific programs do you have for the purchase of customized facilities and the integration of disabled persons, and what does that involve in terms of allocation services? Do you have that in the programs you mentioned to us?

M. Clark: Nous avons divers programmes. Nous mettrions cet employeur en contact avec des organismes avec lesquels nous collaborons étroitement, par exemple le Conseil canadien de la réadaptation et du travail, qui s'efforce depuis des années d'aider les employeurs à obtenir les informations nécessaires pour pouvoir commencer à intégrer des personnes handicapées à leurs effectifs.

Il existe aussi de nombreuses sources d'information sur les modèles possibles et l'expérience des autres employeurs, et nous estimons que ce genre de réseau est important et précieux pour renseigner les gens sur ce que les autres ont pu faire. Comme je

[*Texte*]

another source. There is expertise within employment programs in our department that have continued to work with employers in accommodating persons with disabilities. So there's a variety of programs.

I should also point out the federal government does provide assistance to employers through the taxation system in that costs of certain equipment or modifications to their workplace are fully deductible in the year of expenditure. So that is another significant way of offsetting some of these costs.

The Chair: Thank you very much. Mr. Grose.

Mr. Grose (Oshawa): Madam Chair, I hope this isn't taken as a criticism of this report, because I have the same difficulty with most of the reports we get. It may be my disability is I'm a slow study.

I hear a lot of words such as innovative, significant, interface, coordinate, research, policy and so on. I don't get a feeling of people, if there are any—of the end user of the product. If we're spending so much time innovating, interfacing and coordinating, do we ever get to the person who is supposed to benefit from this vast amount of money we spend? Or are we not supposed to get that? Does someone else worry about that? I'm a little concerned with it and I'd like some idea of the end user. I'm afraid I'm not getting it.

The Chair: Good point.

Mr. Green: I guess I've described it oversimply. There are two types of programs. There are transfers to provinces for the purpose of operating their systems. As to the vocational rehabilitation program, I think I mentioned the numbers. Something in the order of 200,000 individuals have been assisted in this program over time. That's not insignificant. In terms of the social assistance system, I mentioned the number of about 20% of disabled persons currently on social assistance rolls, which would be in the hundreds of thousands of individuals.

Those two programs alone have an enormous impact on the disability community. I feel safe in saying you can ask virtually any member of that community about the impact of these programs and our funding in terms of assisting them, and they'll tell you it's significant.

• 1035

In terms of the other initiatives we're talking about, it's harder. I think I mentioned the figure of about 800 projects that have been funded through the disabled persons unit in the last two or three years. It's harder to describe the impact of those. In a number of cases those are research and development programs. They don't impact on a large number of people. Some may, but by and large they don't. But to the extent that they put in play a model that people think works, which can have an impact down the road, then there's a ripple effect that I think is quite significant.

[*Traduction*]

vous le disais, il y a aussi le service d'information sur les aménagements. Nous pouvons fournir des informations dans le cadre des programmes d'emploi de notre ministère qui aident les employeurs à intégrer des personnes handicapées. Il y a donc toute une gamme de programmes.

Je précise aussi que le gouvernement fédéral aide les employeurs par le biais du système fiscal, puisqu'ils peuvent déduire intégralement de leurs dépenses le coût de certains aménagements ou de certains éléments d'équipement. C'est donc là encore un allégement considérable.

La présidente: Merci beaucoup. Monsieur Grose.

M. Grose (Oshawa): Madame la présidente, j'espère que mes remarques ne seront pas interprétées comme une critique du rapport, car j'ai le même problème avec la plupart des rapports qu'on nous présente. Je suis peut–être handicapé par ma lenteur à comprendre.

J'entends sans cesse parler d'innovation, de choses importantes, d'interface, de coordination, de recherche, de politique, etc., mais je ne vois pas trace des gens, s'il y en a, qui sont les utilisateurs du produit en bout de ligne. Nous passons bien du temps à innover, à établir des interfaces et à coordonner, mais nous arrive–t–il quelquefois d'établir le contact avec la personne qui est censée profiter de tout cet argent que nous dépensons? À moins que nous ne soyons pas censés le faire? Est–ce que quelqu'un s'en préoccupe? Cela me dérange un peu, mais j'aimerais bien que l'utilisateur final soit un peu plus présent, et je crains que ce ne soit pas le cas.

La présidente: Excellente remarque.

M. Green: Je pense que j'ai un peu trop schématisé les choses. Il existe deux types de programmes. Il y a les transferts aux provinces pour leur permettre de faire fonctionner leur propre système. Pour ce qui est du programme de réadaptation professionnelle, je pense vous avoir donné les chiffres. Quelque 200 000 personnes en ont profité, et ce n'est pas rien. Pour ce qui est de l'aide sociale, je vous ai signalé qu'environ 20 p. 100 de personnes handicapées, soit des centaines de milliers de personnes, bénéficient de l'aide sociale.

À eux seuls, ces deux programmes ont une importance énorme pour le monde des personnes handicapées. Je peux vous dire sans hésiter que vous pouvez demander à pratiquement n'importe qui dans ce groupe ce qu'il pense de l'importance de ces programmes et du financement que nous leur accordons, et qu'ils vous répondront qu'elle est considérable.

Pour les autres initiatives dont nous parlons, c'est plus difficile. Je crois vous avoir dit que le secrétariat des personnes handicapées a financé quelque 800 projets au cours des deux ou trois dernières années. Il est plus difficile d'en décrire les retombées. Bien souvent, il s'agit de projets de recherche et de développement qui n'ont pas de retombées sur un très grand nombre de personnes. Quelquefois, c'est le cas, mais pas dans la plupart des cas. Toutefois, dans la mesure où ces projets font intervenir un modèle qui a l'air de marcher, qui peut avoir des retombées ultérieures, il y a un effet d'entraînement très important à mon avis.

[*Text*]

For example, in the de–institutionalization project we have in Newfoundland, where we're taking people out of Waterford Hospital, only about 100 individuals are being de–institutionalized. I think the ballpark figure is 120. That's not a lot of people. But if we can mount a successful program where you have severely mentally disabled individuals, you can take them out and you can build a reasonably cost–effective system that provides them with the community supports. We can learn and gain experience from that where we have a model we can point to in terms of other jurisdictions. It may be only 120 people but it may have a much deeper impact down the road in terms of helping people decide how they're going to change the system.

So I submit that the numbers, through the transfers to provinces, are large. The numbers may be smaller on the grants and contributions side, although I suspect if we added them up they would be significant, but the real point of the programs is to develop models or research that have an impact on the system and future changes to the system.

In that sense the numbers aren't the primary focus. The ideas, the concepts and changing the way we deliver things form the primary focus of those projects.

Mr. Grose: If I might say, that's interesting, and I understand your point of view, but quite frankly, we're concerned with the grand concept.

Looking at it from the other end, the people who pay for this, my taxpayers, they want to know numbers. Even though we may say we're doing a demonstration project—and I can understand that—still, how many people might it affect? This is the type of thing, on the level of the individual constituent, he wants to know. The grand concept, that's for us.

Mr. Green: Can I ask my colleague here if he wants to jump in?

Mr. Grose: Certainly.

Mr. Clark: Some of our projects do have what I think are fairly significant numbers. We have a project right now in cooperation with the programs that provide summer employment for students. Students with disabilities find it very difficult to access summer employment. As you will all appreciate, summer employment is very important in developing the skills and experience that make you ready for full–time employment at the end of your studies. We have a project right now that will see some 500 students with disabilities receive summer employment. That's a significant number.

We're working with something called *Disability Network*, a media initiative. It's a series of programs on CBC that provides information on disability. We have a project with them to hire and train persons with disabilities to work in that industry, to work in media and broadcasting.

Beyond that, we try to fund initiatives that leave a lasting impact. For instance, in this one with the media and broadcasting, we'll move into making studios accessible to persons with disabilities so that they can work within that

[*Translation*]

Par exemple, le programme de désinstitutionnalisation que nous avons à Terre–Neuve, qui vise à faire sortir des personnes de l'hôpital de Waterford, ne touche qu'une centaine de personnes. Je crois qu'on vise en gros 120 personnes. Ce n'est pas beaucoup. Mais si nous réussissons à faire fonctionner un programme qui permet de faire sortir des hôpitaux des personnes atteintes d'une déficience mentale grave et à mettre en place un système relativement rentable d'aide communautaire à ces personnes, nous pourrons exploiter les résultats de ces expériences et proposer un modèle à d'autres intervenants. Il ne s'agit peut–être que de 120 personnes, mais les retombées du projet pourront être beaucoup plus importantes dans la mesure où il pourra aider des personnes à déterminer la façon dont elles modifieront le système.

Par conséquent, au niveau des transferts aux provinces, les chiffres sont importants. Ils le sont peut–être moins pour ce qui est des subventions et des contributions, encore qu'à mon avis en les ajoutant on aboutirait à un chiffre assez important, mais l'important, c'est que ces programmes permettent d'établir des modèles ou de faire des recherches qui sont déterminantes pour l'évolution future du système.

En ce sens, les chiffres ne sont pas la première priorité. L'élément essentiel de ces projets, ce sont les idées, les notions et l'évolution de la façon de procéder.

M. Grose: Je dois dire que c'est intéressant, et je comprends votre point de vue, mais bien franchement, ce qui nous intéresse, c'est la réalisation à grande échelle.

À l'autre extrémité, il y a les gens qui payent, mes contribuables, qui veulent des chiffres. C'est bien de dire que nous faisons un projet pilote, et je le comprends, mais combien de personnes pourra–t–il toucher? C'est cela que veut savoir l'électeur moyen. Ce que nous voulons, c'est la vision d'ensemble.

M. Green: Puis–je demander à mon collègue d'intervenir?

M. Grose: Certainement.

M. Clark: Certains de nos projets touchent des nombres importants de personnes. Nous en avons actuellement un qui fonctionne en collaboration avec les programmes d'emplois d'été pour les étudiants. Les étudiants handicapés ont beaucoup de mal à trouver un emploi d'été. Vous savez bien que ces emplois d'été sont très importants pour leur permettre d'acquérir les compétences et l'expérience qui les préparent à un emploi à plein temps une fois qu'il ont terminé leurs études. Nous avons actuellement un projet qui permet à environ 500 étudiants handicapés d'avoir un emploi d'été. C'est un chiffre considérable.

Nous collaborons aussi à *Disability Network*, une série d'émissions de Radio–Canada consacrées aux informations sur les personnes handicapées. Nous menons avec Radio–Canada un projet de recrutement et de formation de personnes handicapées, pour travailler dans cette industrie, dans l'industrie des médias et de la radiodiffusion.

Nous essayons aussi de financer des initiatives qui auront des retombées durables. Dans le cas de ce projet au niveau des médias et de la radiodiffusion, nous allons faire en sorte que les studios deviennent accessibles à des personnes handicapées pour

[*Texte*]

industry. While we may affect 100 people or 200 people, the lasting impact left by the programs and the things we fund continues. The opportunity continues once we begin to remove the barriers and make programs and facilities accessible.

When all totalled, the funding is significant in terms of the number of people who benefit. Often it's employment related, skills development related. I think it does have a significant impact nationally.

Mr. Green: Information is pouring in here. My colleagues thought we should provide you with a couple of our background update pieces in terms of the national strategy.

One of my colleagues just underlined, for example, that in the transportation area alone, some 30 airports in Canada now have accessible boarding devices, which was not previously the case. Some 50 communities are now participating in the accessible vehicle acquisition program. Some 26 accessible coaches are now operating in 6 of 10 provinces. There was some development prior to the program, but certainly in the transportation sector there have been some very concrete changes. I'll get you two or three of these, which try to quantify the impact.

• 1040

Mr. Grose: Thank you very much.

The Chair: I'd like to jump in with what is a major concern with me, and I have raised it with the Minister of Human Resources Development and with the chair of the committee that's going through the social policy review. With regard to how the disability side of the social policy review is being acted upon, how the issues are being dealt with—to date this committee has had no role in that regard. The Library of Parliament person assigned to this committee, Bill Young, has been seconded to that, and knowing Bill's expertise I'm sure he's doing an excellent job.

Is there a role this committee should be playing? Should I feel comfortable that everything is unfolding as the world intended it to unfold? I see that you're smiling.

Mr. Green: This one of these sort of career–ending questions.

Some hon. members: Hear, hear.

Mr. Green: I always think it's dangerous for a bureaucrat to provide advice to chairs of parliamentary committees. You may want to talk to Mr. LeBlanc.

The Chair: I have.

Mr. Green: You may want to continue those conversations.

It's a difficult issue in the sense that the standing committee clearly has a mandate to participate in the social security review. On the other hand, a number of the issues that will be raised and discussed in that review are important to the disability community, and this committee has now and will have an ongoing relationship with them.

[*Traduction*]

qu'elles puissent travailler dans cette industrie. Bien qu'un projet ne touche peut–être que 100 ou 200 personnes, il aura des retombées durables, et les initiatives que nous aurons financées se perpétueront. Une fois que nous commençons à supprimer les obstacles et à rendre accessibles les programmes et les locaux, l'accès demeure ouvert.

Tout compte fait, les projets que nous finançons profitent à un grand nombre de personnes. Souvent, ils débouchent sur l'emploi et sur l'acquisition de compétences. Je crois que nous avons une forte influence à l'échelle nationale.

M. Green: Nous croulons sous les informations. Mes collègues ont pensé que nous pourrions faire le point sur quelques–uns des progrès de la stratégie nationale.

Un de mes collègues vient par exemple de me faire remarquer que dans le seul secteur des transports, une trentaine d'aéroports du Canada sont maintenant équipés de dispositifs d'embarquement aménagés, ce qui n'était pas le cas auparavant. Une cinquantaine de localités participent maintenant au programme d'acquisition de véhicules accessibles. Quelque 26 véhicules accessibles sont actuellement en circulation dans 6 des 10 provinces. Il y avait déjà eu un certain progrès avant la mise en place du programme, mais il est certain que des changements très concrets ont été apportés dans le domaine des transports. Je vais vous communiquer deux ou trois de ces documents dans lesquels nous essayons de quantifier les retombées.

M. Grose: Merci beaucoup.

La présidente: Permettez–moi d'intervenir pour vous faire part d'une question qui me préoccupe beaucoup, et que j'ai déjà mentionnée au ministre du Développement des ressources humaines ainsi qu'au président du comité qui procède à l'examen de la politique sociale. Jusqu'à présent, notre comité n'a pas eu son mot à dire dans la façon dont on traite le problème des personnes handicapées dans le cadre de cet examen de la politique sociale. Bill Young, que la Bibliothèque du Parlement a détaché auprès de notre comité, y a été affecté, et, connaissant sa compétence, je suis certaine qu'il fait un travail excellent.

Notre comité devrait–il s'en mêler? Dois–je simplement considérer que tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes? Je vous vois sourire.

M. Green: C'est le genre de questions qui mettent un point final à votre carrière.

Des voix: Bravo!

M. Green: J'estime toujours qu'il est dangereux pour un bureaucrate de donner des conseils au président d'un comité parlementaire. Vous pourriez peut–être en parler à M. LeBlanc.

La présidente: C'est déjà fait.

M. Green: Vous pourriez peut–être poursuivre ces conversations.

C'est une question délicate, en ce sens que le comité permanent a manifestement pour mission de participer à l'examen de la sécurité sociale. D'autre part, un certain nombre de questions qui vont être abordées à l'occasion de cet examen touchent de façon importante le monde des personnes handicapées, avec lesquelles ce comité a et va continuer d'avoir des liens.

[*Text*]

So my sense is that without unduly complicating the other standing committee's operations, you may want to ensure that some of the issues that will run in terms of the social security review... They are not new, they're public policy problems that have been around for a while and will play in terms of that exercise. You may want to ensure that the committee is familiar with them and has a chance to talk about them while recognizing the jurisdiction of the other committee.

If I've skated enough, I'll stop now.

The Chair: You skated better than a politician could.

Mr. Clark: As you pointed out, Bill Young has been seconded to a policy group within the department that's focusing on the impact of persons with disabilities in the social security review. The minister is certainly aware of the need to ensure that persons with disabilities have a voice in the process. Yesterday he met with a group of persons representing organizations of persons with disabilities and spoke with them about the social security review.

Traditionally, your committee has been a vehicle for organizations of persons with disabilities to put their views on the table and put their views into the political ring. I think it's important that this happen around the action plan, whether through this committee or the Standing Committee on Human Resources. There is expertise within your committee and a role to play in making sure that the opportunity is there for persons with disabilities to address the issue.

The Chair: I think that is the nub of it. Are the disability organizations and groups being given the hearing they should be given at that level? Because the timeframe is so short—and I see that Shaughnessy is on that committee—they are coming in with their final report. Are the groups within the disabled community satisfied that they are going to have the voice that they should be having?

Mr. Green: With the developments in the last couple of weeks and the change in the timetable and the federal–provincial meetings, the timetable is obviously going to move somewhat.

In terms of the views of the disability community, Mr. Axworthy has set up an intervenor group funding program to ensure that NGOs, including disabled persons NGOs, have an opportunity to participate. The program makes available $50,000 for national organizations, $30,000 for regional organizations, and $15,000 for local organizations to develop submissions to give to either the Standing Committee on Human Resources or to the minister in the course of the discussion around the action plan.

• 1045

I think it's fair to say that has been well received by many of what I will call the stakeholder groups, such as disabled persons organizations or NAPO, or a range. We now have about 50 organizations that have expressed an interest in terms of accessing this funding. I think that's an important overture that has been well received by the groups. I think you'd have to talk to them directly, in terms of their overall impressions of the exercise.

[*Translation*]

Je pense donc que, sans compliquer excessivement les activités de l'autre comité permanent, vous pourriez peut–être veiller à ce que certaines des questions abordées dans le cadre de l'examen de la sécurité sociale... Ce ne sont pas des questions nouvelles, ce sont des problèmes de politique publique qui sont déjà sur le tapis depuis un certain temps et qui interviendront dans cet exercice. Vous pourriez peut–être veiller à ce que le comité en soit bien conscient et ait l'occasion d'en parler sans empiéter sur la compétence de l'autre comité.

Si j'ai assez patiné, je vais m'arrêter là.

La présidente: Vous patinez encore mieux qu'un politicien.

M. Clark: Comme vous l'avez dit, Bill Young a été détaché auprès d'un groupe ministériel chargé de voir dans quelle mesure l'examen de la sécurité sociale touche les personnes handicapées. Le ministre est certainement bien conscient de la nécessité de donner la parole aux personnes handicapées à l'occasion de cet exercice. Il a justement rencontré hier un groupe de personnes représentant des organisations de personnes handicapées pour discuter avec elles de cet examen de la sécurité sociale.

Votre comité permet traditionnellement aux organisations de personnes handicapées de faire connaître leur point de vue dans l'arène politique. Je pense qu'il est important de le faire aussi dans le cadre du plan d'action, que ce soit par le biais de votre comité ou du Comité permanent des ressources humaines. Vous êtes des spécialistes et vous avez un rôle à jouer pour permettre à ces personnes handicapées d'intervenir.

La présidente: Je crois que vous mettez le doigt sur le problème essentiel. Les groupes et organisations de personnes handicapées ont–ils la possibilité de se faire entendre comme ils le devraient à ce niveau? Comme le délai est très court—et je vois que Shaughnessy fait partie de ce comité—ils sont déjà en train de préparer leur rapport final. Les groupes représentant les personnes handicapées estiment–ils qu'ils vont pouvoir s'exprimer de façon satisfaisante?

M. Green: Étant donné les changements intervenus depuis une quinzaine de jours et la modification du calendrier et des réunions fédérales–provinciales, l'échéancier va sans doute évoluer un peu.

Pour ce qui est de permettre aux personnes handicapées de se faire entendre, M. Axworthy a mis sur pied un programme de financement des intervenants pour permettre aux ONG, y compris celles qui représentent des personnes handicapées, d'intervenir. Grâce à ce programme, les organisations nationales disposent de 50 000$, les organisations régionales de 30 000$ et les organisations locales de 15 000$ pour préparer des exposés à présenter soit au Comité permanent du développement des ressources humaines, soit au ministre à l'occasion du débat sur le plan d'action.

Je crois pouvoir dire que les groupes d'intervenants, les organisations représentant les personnes handicapées ou l'ONAP, ou d'autres, ont bien accueilli cette initiative. Une cinquantaine d'organisations ont émis le souhait de bénéficier de ce financement. Je crois que c'est une importante ouverture, qui a été bien accueillie. Il faudrait parler directement aux représentants de ces organisations pour savoir ce qu'ils pensent globalement de l'exercice.

[*Texte*]

The Chair: Ms Cohen, did you have something that you wanted to add, since you're on that committee?

Ms Cohen: Yes.

The Chair: It's on the same subject.

Ms Cohen: I do sit as a full–time member of the human resources committee, and I know that in the first phase of the consultation we heard from a great many NGOs and from individual people who have disabilities. We had several hours of just focusing on those specific problems, and I know that we intend to continue to do so.

I think Mr. Green is quite correct in assuming at this point that the timetable has slowed down and is backed up a bit.

In terms of our second phase, our consultation process will be fairly lengthy, five or six weeks I think. At this point it's proposed that we'll travel during that period of time and that we'll be reaching out to those groups rather than waiting for them to contact us.

In addition to that, we're hoping to be established in a certain way. I think we're looking at some novel ways of consultation so that these groups won't be in any way precluded from consulting with us.

That's not to say that our committee wouldn't, I think. I can't speak for them. Certainly as a government member of the committee, I'd be happy to convey back to our committee that there's another group that is as vitally interested as we are in the topic.

The Chair: Mr. Telegdi, and then Mr. Bernier.

Mr. Telegdi: Madam Chair, I wonder if the committee members could provide me with some more information. I know there have been some surveys of street people done, and a fair number of them have challenges of some sort. I wonder if you could check out, in terms of the research that's available, whether I could get some information on that. I think in a very poignant way we see people falling through the safety net, and that's very visible.

I guess the other issue I have is that the whole thing with disabilities is a major chunk of the work of this committee, and I guess I always have trouble when we talk about disabilities. I think Ian touched off a good line of questioning, because ultimately to myself I think what we as a society have to do is as much as possible remove barriers so that people can realize their abilities.

Every individual has an ability. I'm visually challenged and I suppose I'm linguistically challenged, and if I play golf I'm terribly challenged. The challenges go on, but whenever we get introduced someplace, nobody ever talks about our shortcomings, they talk about our abilities. When you look at Fonyo and Carl Hiebert, Gift of Wings, and Hansen, I don't see those people as disabled. I see them as being challenged and they certainly have many abilities.

In terms of setting some kind of learning curve so that we can get a handle on what the government is exactly involved with at the federal level, I think that's important. Then maybe we can come up with a philosophy and strategy.

[*Traduction*]

La présidente: Madame Cohen, vous vouliez ajouter quelque chose, puisque vous faites partie de ce comité?

Mme Cohen: Oui.

La présidente: C'est sur le même sujet.

Mme Cohen: Je suis membre à plein temps du Comité des ressources humaines, et je sais qu'au cours de la première phase de consultation nous avons entendu de nombreux représentants d'ONG et de simples citoyens handicapés. Nous avons passé plusieurs heures à parler uniquement de ces problèmes précis, et je sais que nous avons l'intention de continuer.

M. Green a raison de penser que le calendrier a été un peu décalé.

Pour ce qui est de la deuxième phase, le processus de consultation sera assez long, cinq ou six semaines, je pense. Pour l'instant, nous envisageons de voyager durant cette période et d'aller rencontrer ces groupes au lieu d'attendre qu'ils nous contactent.

Nous espérons aussi nous positionner d'une façon assez particulière. Nous essayons de trouver des formules de consultation novatrices pour faire en sorte que rien n'empêche ces groupes de nous consulter.

Cela ne veut pas dire que notre comité ne sera pas d'accord. Je ne peux pas parler pour les autres membres. En tout cas, en tant que membre du comité appartenant à la majorité, je me ferai un plaisir de faire savoir à mes collègues du comité qu'un autre groupe s'intéresse tout aussi vivement que nous à la question.

La présidente: Monsieur Telegdi, et monsieur Bernier.

M. Telegdi: Madame la présidente, les membres du comité pourraient peut–être me donner des précisions supplémentaires. Je sais qu'on a fait des enquêtes dans la rue, et qu'elles n'ont pas toujours été faciles. Pourriez–vous vous renseigner pour savoir quels renseignements je pourrais avoir sur ces recherches? Je pense qu'il est clair que certaines personnes passent entre les mailles du filet de sécurité sociale, et c'est une tragédie.

Mon autre problème, c'est que les personnes handicapées représentent une bonne partie du travail de notre comité, et que j'ai toujours des difficultés quand nous parlons de handicaps. Je crois que Ian a posé une bonne série de questions, car je pense moi–même en définitive que la société doit tout faire pour supprimer les obstacles et permettre aux gens de prendre conscience de ce qu'ils peuvent faire.

Chaque individu a des capacités. J'ai un handicap visuel, et aussi linguistique, j'imagine, et si je joue au golf, j'ai des difficultés énormes. Les difficultés sont toujours là, mais quand on nous présente quelque part, personne ne parle de nos lacunes; on parle de nos compétences. Si vous prenez Fonyo et Carl Hiebert, Gift of Wings et Hansen, je ne vois pas ces gens–là comme des personnes handicapées. Ce sont des personnes qui ont des difficultés et qui ont aussi incontestablement beaucoup de possibilités.

Je pense que c'est important pour nous permettre de bien voir ce que fait le gouvernement au niveau fédéral. Cela nous permettra peut–être de déterminer une philosophie et une stratégie.

[*Text*]

I think it's also very important for us to be talking to the disabled groups, the ones we are dealing with, and talk to family members. I know when I sat on the health and social services committee in the region, a real problem with family members was say if you have a parent who suffers from Alzheimer's and it was becoming more and more difficult for families that were supporting the individual to be able to maintain that support, because there is virtually no relief, if you will. If they give up supporting the individual in the home setting, that person is institutionalized and it becomes very costly, whereas it's a lot cheaper if somebody can come in part–time to give the home care people or the family members a break, so they can continue that.

• 1050

It seems to me we're going to have to work out a strategy as to how we're going to tackle all this, because this is just an immense undertaking that we have. It touches so many fields, you know; it really interrelates with everything else.

The Chair: Okay, I guess that was a statement, not a question, or do you see a question out of that?

Mr. Telegdi: Well, I asked a question about the street people because I'm sure we must have some surveys there.

The Chair: Okay, all right.

Mr. Clark: In terms of persons who are homeless, certainly individuals who are homeless in this country we find to be among the individuals who are most vulnerable, among the people who are most poor in this country. Certainly there is a significant issue around disability associated with that in some instances.

What we can try to do for you is find information that's been done. I know of the surveys you're speaking about of homeless people. We can try to track down that information in terms of the link with disability. I think it will be particularly an issue around mental health, around intellectual disability, but we'll try to get that data for you.

On the second part of what you were saying, it is true that families do play a critical role, especially when you're dealing with illness. We don't particularly focus on illness in our work. That's handled through the health department, but family does become important when you're dealing with children with disabilities. Family is often important around supports to persons with intellectual disabilities.

I do encourage the committee to listen to organizations of persons with disabilities and ask them the very question you've asked us about the work of the committee and what the priorities are.

I think in all of our work we try to place emphasis on addressing the priorities as disabled persons see them. I know the committee's done that in the past. So I'm sure you'll want to hear from organizations and persons with disabilities about their sense of the priorities.

[*Translation*]

Je pense qu'il est aussi très important que nous parlions aux groupes de personnes handicapées dont nous nous occupons, aux membres des familles. Je sais que quand je faisais partie du comité de la santé et des services sociaux de la région, j'avais constaté que les membres de la famille avaient des problèmes; par exemple, quand quelqu'un avait la maladie d'Alzheimer, la famille avait de plus en plus de difficultés à s'occuper de cette personne, parce qu'il n'y a pratiquement aucune aide, si vous voulez. Si la famille cesse de s'occuper de la personne à la maison, il faut l'admettre en milieu hospitalier, et cela coûte très cher, alors qu'il est beaucoup moins coûteux d'envoyer quelqu'un à temps partiel s'occuper de la personne à la maison pour permettre aux membres de la famille de souffler un peu et de continuer à garder cette personne à la maison.

Il me semble que nous allons devoir trouver une stratégie, un plan d'attaque, car la tâche qui nous est dévolue est énorme. Le sujet regroupe de nombreux domaines et est, de fait, relié à tout le reste.

La présidente: Bien, je pense qu'il s'agissait d'une déclaration plutôt que d'une question, ou vouliez–vous poser une question en ce sens?

M. Telegdi: Eh bien, j'ai posé une question à propos des sans–abri parce que je suis certain que nous devons avoir quelques sondages à cet égard.

La présidente: Ah, très bien.

M. Clark: À propos des sans–abri, nous avons trouvé que certains des sans–abri au Canada se rangent parmi les Canadiens les plus pauvres, les plus vulnérables. Dans certains cas, l'incapacité est un facteur important dont il faut tenir compte.

Nous pouvons essayer de rassembler pour vous les données qui existent. Je connais les sondages sur les sans–abri auxquels vous faites allusion. Nous pouvons essayer de trouver cette information et de voir s'il existe des liens avec les incapacités. Je pense que nous allons nous apercevoir que c'est surtout la santé mentale qui entre en ligne de compte, ou les incapacités intellectuelles; nous allons essayer de vous obtenir ces renseignements.

Quant à la deuxième partie de votre intervention, il est vrai que les familles des personnes en cause jouent un rôle d'une importance critique, surtout quand la maladie est en cause. Dans notre travail, nous ne nous occupons pas beaucoup de maladie. C'est le ministère de la Santé qui traite cet aspect des choses, mais quand vous travaillez avec des enfants qui ont des incapacités, la famille devient très importante. La famille est souvent importante dans le cadre des points d'appui qui viennent soutenir les personnes qui ont des incapacités intellectuelles.

J'encourage d'ailleurs le comité à se mettre à l'écoute des organisations constituées de personnes ayant des incapacités afin de leur poser la question que vous nous avez posée quant au travail du comité et aux priorités à retenir.

Nous essayons, dans tout notre travail, de traiter les priorités selon la perspective des personnes ayant des incapacités. Je sais que le comité en a fait autant dans le passé. Je suis donc certain que vous voudrez entendre parler des priorités de la bouche de personnes handicapées et des organisations qui en sont constituées.

[*Texte*]

The Chair: Thank you very much. Mr. Bernier, then Mr. McClelland.

M. Bernier: Il serait intéressant de savoir ce qui se fait au Québec pour le bénéfice de mon collègue, qui a souligné un point très important concernant le soutien familial qui doit être accordé lorsqu'on parle de désinstitutionnalisation. C'est un point important.

Au Québec, il s'est développé, au cours des années, des programmes de maintien à domicile qui ont pris toutes sortes de formes. Il y a en particulier les programmes de répit–dépannage qui permettent aux familles de prendre une fin de semaine de répit et d'avoir quelqu'un à domicile pour s'occuper de leur enfant ou de leur adulte handicapé. Il serait intéressant d'en discuter au cours des semaines et des mois à venir.

Je voudrais revenir à la question de l'intégration au travail. Où en est le dossier du gouvernement fédéral et de ses agences par rapport à l'intégration des personnes handicapées? Avez–vous de l'information là–dessus?

Mr. Clark: There are particular issues around policy and legislation. As you know, federally we have an employment equity act that requires that federally regulated employers work towards the fair and equal representation of persons with disabilities within their workforce. It also requires them to have a plan in place of how they're going to recruit, hire, and accommodate persons with disabilities within their workforce and provide opportunities for training and advancement.

We also have another program that's called the Federal Contractors Program. This deals with companies who wish to do business with the federal government in providing goods and services on behalf of the federal government or to the federal government. Those companies of more than 100 employees must comply with employment equity, must sign an agreement of employment equity with the federal government, or we are unable to do business with them. The Employment Equity Act is under review, as you may know, and there are plans to introduce new legislation. That's certainly being discussed in Parliament.

• 1055

Also, there is support through our employment programs to deal with training of persons with disabilities and accommodation for persons with disabilities within the workforce. Within the public service there are a number of programs to recruit and support persons with disabilities in entering the public service and in advancing through the public service. There is a concerted effort to ensure that all training programs within the public service are accessible to persons with disabilities.

So there's a wide variety of programs, and I think in some of the information that we'll send to the clerk of the committee you'll have a breakdown of those activities.

[*Traduction*]

La présidente: Merci beaucoup. Monsieur Bernier, suivi de M. McClelland.

Mr. Bernier: It might be interesting, for the benefit of my colleague, to discuss what is being done in Quebec. My colleague raised a very important point about the family support that must be present when deinstitutionalization takes place. That is an important point.

Various programs have evolved over the years in Quebec to enable people to stay at home, and these programs are very diverse. There are respite programs, in particular, that allow families to take a weekend off while someone cares for their handicapped child or adult in their home. It would be interesting to discuss those in the coming weeks and months.

I'd like to get back to the integration of disabled persons in the workplace. Can you give us a status report about the federal government and its agencies with regard to the employment of handicapped persons? Do you have information on that?

M. Clark: Il y a certaines politiques et lois qui entrent en ligne de compte. Comme vous le savez, au plan fédéral nous avons la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui exige que les employeurs régis par la réglementation fédérale tendent vers l'objectif d'avoir dans leur effectif un nombre juste et représentatif de personnes handicapées. La loi exige aussi qu'ils mettent en place un plan de recrutement, d'embauche et d'intégration de personnes handicapées dans leur effectif; ils doivent en outre leur offrir des possibilités de formation et d'avancement.

Il existe aussi un autre programme, le Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi. Le programme s'applique aux sociétés qui désirent fournir des produits ou services au gouvernement fédéral, ou au nom du gouvernement fédéral. Les sociétés de ce genre qui ont plus de 100 employés doivent se conformer aux exigences de l'équité en matière d'emploi et signer une entente à cet égard avec le gouvernement fédéral, sans quoi nous ne pouvons traiter avec elles. Comme vous le savez sans doute, la Loi sur l'équité en matière d'emploi fait l'objet d'un examen à l'heure actuelle, et on envisage de présenter une nouvelle loi. Il y a certainement des discussions à ce sujet au Parlement.

En outre, nos programmes d'emploi soutiennent dans une certaine mesure la formation des personnes handicapées et leur intégration dans les milieux de travail. Il y a dans la fonction publique un certain nombre de programmes qui permettent de recruter et d'aider à intégrer les personnes handicapées à la fonction publique; des mesures sont aussi prévus pour qu'elles puissent avoir de l'avancement. Nous faisons des efforts concertés afin d'assurer que les personnes handicapées puissent avoir accès à tous les programmes de formation de la fonction publique.

Il y a donc une gamme assez étendue de programmes, et vous trouverez, je pense, une ventilation de ces activités dans certains des renseignements que nous allons faire parvenir au greffier du comité.

[*Text*]

M. Bernier: Avez–vous des statistiques concernant le nombre de personnes considérées handicapées qui sont à l'emploi du gouvernement fédéral? Vous êtes–vous fixé des objectifs? Le gouvernement a bien dû se fixer des objectifs dans le passé, mais quelle est la progression en ce qui concerne le gouvernement fédéral et ses agences?

Mr. Clark: We can provide you with the statistics that are available. As I understand it, the Treasury Board will be reporting in terms of the hiring of persons with disabilities within the public service. I think that report is coming soon, if it hasn't already been tabled. But we can provide you with those statistics.

The Chair: Mr. McClelland.

Mr. McClelland: Thank you, Madam Chairman. I'd like to return for a moment, if I may, to an issue that Mr. Telegdi raised. This is about human rights and persons with disabilities.

It's interesting that every day when I walk to work in the morning I pass two people who are street people. I'm sure that many people in this room would know the very people I'm talking about, not too far from Parliament Hill. We are walking within blocks of Parliament Hill and there are people living on the street. I had occasion to ask one of them why, because obviously there are agencies that could look after this person so he wouldn't have to be a street person. His response was that he had the right to live the way he wanted to live and that he liked living the way he lived. He said "Who should tell me where I should go?"

I wasn't suggesting that he shouldn't; I was just asking why. Where do the individual rights of people to live as they choose to live, even though it may not be in harmony with others, where do they stop and where do other rights. . .? There are many people who used to be institutionalized who are now living on the streets. Do these people have the right to help, or do they have the right to refuse help?

Mr. Clark: In all of the work that we do, the issue of individual human rights is particularly important. In all of the activities we undertake, both in terms of policy development and funding, we try to ensure that individuals are able to make the choices for their lives. That goes back to an earlier comment of one of your committee colleagues about vocational rehabilitation. Although calling it that may sound like a passé thing, or an ancient thing, what we've done in vocational rehabilitation is to move forward. We ensure that people are no longer cared for by systems, but are cared about by systems, that they are able to be a part of making the decisions that affect their lives. That's critical for all populations, including those with disabilities.

It's also significant to note that for us equality really means making sure that there are choices available and opportunities available in terms of homelessness. It's making sure, yes, there is a place they can go, but is that place accessible to them?

[*Translation*]

Mr. Bernier: Do you have statistics on the number of federal public servants who are considered to be handicapped? Have you set objectives for yourself? The government has had to set objectives for itself in the past, but what kind of progress has the government and its agencies made?

M. Clark: Nous pouvons vous fournir les statistiques disponibles. Si j'ai bien compris, c'est le Conseil du Trésor qui fera rapport des progrès dans la fonction publique quant à l'embauche de personnes handicapées. Je pense que le rapport sera disponible sous peu, s'il n'a pas déjà été déposé. Quoi qu'il en soit, nous pouvons vous fournir ces statistiques.

La présidente: Monsieur McClelland.

M. McClelland: Merci, madame la présidente. J'aimerais revenir brièvement, si vous le voulez bien, sur un point qu'a soulevé M. Telegdi. Cela touche les droits de la personne et les personnes handicapées.

Tous les matins, quand je me rends au travail, je rencontre deux personnes sans abri, fait intéressant. Je pense que vous êtes nombreux dans cette pièce à connaître les deux personnes dont il s'agit, des personnes qu'on rencontre assez près de la colline du Parlement. Si vous vous promenez à pied, à quelques pâtés de maisons de la colline, vous rencontrez des sans–abri, des gens qui vivent dans la rue. Quand j'ai interrogé l'un d'entre eux, en lui demandant pourquoi il vivait dans la rue—car comme il y a des agences qui pourraient s'occuper de lui, et il n'a pas nécessairement à vivre dans la rue—il m'a répondu qu'il avait le droit de vivre comme il l'entendait et qu'il aimait bien la façon dont il vivait. Il a dit: «Qui a le droit de me dire où vivre?»

Je n'essayais pas de lui dire qu'il ne devrait pas vivre dans la rue; je lui demandais seulement pourquoi. Il faut faire la part des choses entre les droits individuels des personnes, qui peuvent vivre comme bon leur semble, bien que ce ne soit pas toujours au diapason des autres, et les droits des autres. . . Où s'arrêtent les premiers, où commencent les derniers? De nombreuses personnes qui vivaient autrefois dans des institutions vivent maintenant dans les rues. Ces personnes ont–elles le droit de recevoir de l'aide, ou le droit de refuser cette aide?

M. Clark: Dans tout le travail que nous faisons, la question des droits individuels est particulièrement importante. Dans toutes nos activités, il s'agit de l'élaboration de politiques ou de financement; nous essayons de permettre aux gens de faire leurs propres choix, car c'est leur vie qui est en cause. Ce qui me ramène à une observation faite plus tôt par un de vos collègue du comité à propos de la réadaptation professionnelle. Cette expression peut sembler un peu périmée, mais nous avons fait des progrès en réadaptation professionnelle. Les intéressés prennent part aux décisions qui affectent leur vie, et nous nous assurons que les systèmes ne sont pas là pour les prendre en charge, mais bien pour les aider. C'est un facteur d'importance cruciale pour toutes les clientèles, y compris les personnes handicapées.

Pour nous, autre fait important, l'égalité signifie que nous devons nous assurer qu'il existe d'autres choix, d'autres possibilités pour les sans–abri. Il faut s'assurer qu'ils ou elles peuvent s'adresser quelque part, dans un premier temps, oui, mais il faut aussi voir si l'endroit leur est accessible.

[*Texte*]

We've worked with YMCAs in the past to ensure that programs there are accessible to persons with disabilities, not so that an individual has to participate in those programs, but that the choice is there, that there's an opportunity to participate if one wishes to. We make sure they have the information about the opportunities so that they can make a choice. Individual rights and ensuring that the individual is in control of the decisions that affect their own life are critical to all our work.

[*Traduction*]

Nous avons travaillé avec les YMCA dans le passé, afin de nous assurer que les programmes étaient accessibles aux personnes ayant des déficiences; non pas pour que l'on force ces personnes à participer aux programmes, mais bien pour qu'elles aient le choix, pour qu'elles puissent y participer si elles le désirent. Nous nous assurons de leur transmettre de l'information à propos de ces occasions qui existent pour qu'elles puissent faire leur propre choix. Les droits individuels et le contrôle que doivent exercer les particuliers sur les décisions qui affectent leur propre vie sont des principes qui sont à la base de tout notre travail.

• 1100

M. Ménard: C'est une question, mais aussi une proposition. Je ne sais pas si c'est recevable à ce stade–ci.

Je trouve intéressant le déblayage qu'on a fait ce matin, mais j'ai l'impression que cela a été plutôt général. Sans doute fallait–il passer par là pour en arriver à une meilleure compréhension, mais je me demande si on ne pourrait pas demander à M. le sous–ministre, qui a un excellent sens de l'humour, une qualité extraordinaire chez un sous–ministre, de passer tout un après–midi avec nous, pas nécessairement dans le cadre de nos travaux, pour nous expliquer les programmes en détail.

Vous n'avez pas répondu avec précision aux questions qu'on vous a posées sur l'intégration des personnes handicapées et sur les liens avec les employeurs. Je ne sais pas si mes collègues partagent ce sentiment, mais je pense qu'on ne pourra pas faire un travail sérieux tant qu'on ne connaîtra pas au moins les programmes qui existent, à qui ils s'adressent et qui peut les utiliser.

Je trouverais cela très important. Je ne sais pas ce qu'en pensent mes collègues. Ce ne serait pas nécessairement dans le cadre de nos travaux. De toute manière, notre programme est déjà arrêté jusqu'au moins de juin. Ceux qui sont intéressés pourraient aller rencontrer quelqu'un de l'entourage du sous–ministre et se faire expliquer les programmes en détail.

Je trouverais cela utile. Il faut que cela soit facultatif, car tout le monde n'a pas le même intérêt, mais on pourrait peut–être mandater M. Green pour voir s'il est possible d'opérationnaliser cette suggestion.

Est–ce que je me trompe en pensant que les deux rapports sur la fiscalité des personnes handicapées et sur le transport adapté n'ont pas reçu de réponse du gouvernement à cause des élections? Le gouvernement est normalement tenu de donner une réponse dans les 90 jours, je crois. Comment allons–nous traiter cela par rapport à nos travaux futurs? Est–ce qu'on va demander au gouvernement de se prononcer? Est–ce qu'on va identifier des parties de rapport qui doivent être portées à l'attention du gouvernement?

The Chair: I believe both those reports died on the *Order Paper* with regard to the government's dissolution and the election call. But there is still no reason why we can't... We could bring it back through this committee and resubmit those reports. We can do that, or we can zero in on certain aspects of those reports.

Going through this review process has twigged us to a lot of the things that probably need to be done. Certainly that could be an agenda item and that full report could be brought back here to this committee for a full review.

Mr. Ménard: I have a question, but I would also like to make a proposal. I don't know if it is in order at this time.

This morning's general discussion has been interesting, but it has been rather general in nature, it seems to me. Perhaps we had to go through that to arrive at a better understanding of the situation, but I wonder whether we could not ask the Deputy Minister, who has an excellent sense of humour, an extraordinary quality in a deputy minister, to spend a whole afternoon with us, not necessarily in the formal framework of our deliberations, but just to take the time to explain the programs to us in detail.

You did not provide specific answers to the questions we put about the integration of handicapped persons and the links with employers. I don't know if my colleagues share that feeling, but I think we will not be able to do good work until we know which programs are in existence, which groups they aim to serve and who can access them.

That would seem very important to me. I don't know what my colleagues think. We don't necessarily have to do this at a committee hearing, as I said. In any case, our agenda is set until June. Those who are interested could go and meet with someone from the office of the Deputy Minister and have the programs explained to them in detail.

That would seem useful to me. It has to be optional, of course, because everyone does not have the same interests, but perhaps we could ask Mr. Green to see whether that suggestion could be implemented.

Am I mistaken to think that the two reports on taxes and the handicapped and para–transit did not receive a response from the government because of the elections? The government normally has to respond within ninety days, I believe. How are we going to handle this in future, with regard to our work? Will we ask the government to respond? Will we identify the parts of the report that should be brought to the government's attention?

La présidente: Je pense que ces deux rapports sont morts au *Feuilleton*, à cause de la dissolution du Parlement et des élections qui ont été déclenchées. Mais rien ne nous empêche de... Notre comité pourrait soumettre de nouveau ces mêmes rapports. Nous pouvons faire cela, ou nous pouvons mettre en lumière certains aspects de ces rapports.

Cet examen nous a rendus conscients d'un certain nombre de choses qui doivent être faites. Nous pourrions certainement placer ce point à notre programme; le comité pourrait procéder à un examen complet du rapport dans son entier.

[*Text*]

Do you have any comments on that, Mr. Green?

Mr. Green: No. On the reports, you've well described, Madam Chair, the process. We are prepared to offer a briefing discussion or whatever to either the entire committee or any members of the committee who are interested in the programs and work that we do. I can offer the briefing or I can wait for some indication from you as to how you would like to do it, whether you would like to do it with the committee or individually, with the members.

The Chair: I think the clerk can probably do a full analysis of each of the committee members as to who is interested in doing that and who is not. Then we will make the arrangements based on his findings. But it's a very good suggestion and it sounds as if the department is quite conducive to allowing that to happen.

There's another report out that the committee might find helpful. It's called *Mainstream 1992*. Perhaps you can get a copy of that report to each of the committee members. Either send them to the clerk and he'll give them to us or send them direct, whichever is easier for you.

I don't have anybody else on my list. Have we covered all the questions we wished to cover? I think it's been a very comprehensive morning and has generated a lot of questions and a lot of interest. I thank you for that.

Mr. McClelland: I have a quick question, if I may. I just scanned my list.

When we're talking about disabilities—and Mr. Clark's disability obviously is sight—what do we do, as a committee? I see a smile there. The disability, the handicap—whatever it is—the impairment is sight.

• 1105

Mr. Clark: You were right the first time.

Mr. McClelland: I don't know. Anyway, what is being done? I'm aware, or at least I think I'm aware, that there are countless thousands of people who could receive the benefit of cornea transplants tomorrow if the corneas were available. Is this true? What is being done on a proactive basis to try to harvest the corneas being buried?

Mr. Clark: I think that is an issue that would fall primarily under health. From my own experience, there are several organizations in the country that actively promote the use of donor cards and other such approaches. You're right, it is an important issue. I think there are many non–governmental organizations that do it, and I'm sure that within the health programs of the health department there are similar activities.

The reason I smiled earlier is I thought you were going to ask what the committee does, particularly around people who have difficulty with vision. I was going to point out to you that you are the first committee in the history of Parliament that has ever tabled its reports in alternative formats, including Braille and cassette, to the clerk. I certainly hope this and other committees will continue to do that.

[*Translation*]

Avez–vous des commentaires à faire à cet égard, monsieur Green?

M. Green: Non. Vous avez bien décrit le processus quant aux rapports, madame la présidente. Nous sommes à la disposition du comité ou des membres du comité, quels qu'ils soient, et nous pouvons participer à une discussion avec vous, préparer une séance d'information à l'intention de quiconque s'intéresse aux programmes et au travail que nous faisons. Je peux vous offrir cette séance d'information, ou attendre d'autres indications de votre part; à vous de choisir. Nous pouvons préparer une séance avec le comité ou tenir des séances individuelles avec les députés que cela intéresse.

La présidente: Je pense que le greffier pourra sans doute s'enquérir auprès des membres du comité et voir qui désirerait participer. Nous pourrons ensuite prendre des dispositions à la lumière des résultats de son analyse. C'est une excellente suggestion, et le ministère semble très coopératif.

Il existe un autre rapport qui pourrait être utile au comité. Il s'intitule *Pleine participation 92*. Peut–être pourriez–vous faire parvenir un exemplaire de ce rapport à chaque membre du comité. Vous pouvez les envoyer au greffier, qui nous les transmettra, ou vous pouvez les envoyer directement aux députés; faites ce qui est le plus simple pour vous.

Je n'ai aucun autre nom sur ma liste. Avons–nous examiné tous les sujets que nous désirions examiner? Je pense que la discussion a été très exhaustive et a suscité de nombreuses questions et beaucoup d'intérêt. Je vous remercie de votre participation.

M. McClelland: Très rapidement, j'aurais une question, si vous le permettez. Je viens de regarder ma liste.

Nous parlions de déficiences—dans le cas de M. Clark, c'est d'une déficience de la vue qu'il s'agit manifestement—que faisons–nous en tant que comité? Je vois un sourire. Je ne sais plus quel mot utiliser, déficience, incapacité, handicap—choisissez le bon—il y a une déficience au niveau visuel.

M. Clark: Vous aviez raison la première fois.

M. McClelland: Je ne sais plus. Quoi qu'il en soit, que fait–on? Je sais, ou je crois savoir, qu'il y a des milliers de gens qui pourraient profiter d'une greffe de la cornée dès demain si des cornées étaient disponibles. Est–ce vrai? Quelles mesures proactives prend–on pour essayer de garder et d'utiliser les cornées qu'on enterre, autrement?

M. Clark: Je pense que c'est une question qui relèverait surtout de la santé. Selon ma propre expérience, il y a plusieurs organisations chez nous qui encouragent activement les gens à remplir des cartes de donneurs, etc. Vous avez raison, c'est une question importante. Je pense qu'il y a plusieurs organisations non–gouvernementales qui s'en occupent et il y a aussi plusieurs programmes au sein du ministère de la Santé qui ont des activités similaires.

J'ai souri tout à l'heure parce que je pensais que vous alliez demander ce que faisait le Comité en ce qui a trait aux malvoyants. J'allais dire que vous êtes le premier comité dans l'histoire du Parlement qui ait déposé ses rapports sous des formes différentes, outre le texte imprimé, c'est–à–dire en Braille et sur cassette, auprès du greffier. J'espère ardemment que vous allez continuer de le faire et que d'autres comités en feront autant.

[*Texte*]

Mr. McClelland: We are now talking about a very delicate situation where families have to deal with the death of a loved one and medical practitioners have to ask if organs may be donated. I read somewhere that there was a suggestion that organs could be automatically donated or harvested in the absence of a specific refusal. Is this something that I shouldn't have read, or am I musing? I have a habit of musing. I should perhaps get over it.

Mr. Green: You may be musing, but we can't fly with you on this one. I don't know. We can find out if you want. Health and Welfare Canada, for example, has had a fair amount of work under way in terms of a national organ registry, and I think there have been extensive discussions between federal and provincial officials on this. I am not familiar with them in detail. I can find out and get an answer to your last question.

Mr. McClelland: It overlaps.

Mr. Green: Yes, to some degree.

M. Bernier: Mon collègue McClelland m'incite à faire le commentaire suivant. C'est d'ailleurs pour cela que j'ai posé une question sur la définition de la personne handicapée du gouvernement fédéral. Je connais très bien la définition de l'Organisation mondiale de la santé. Je pense qu'au niveau de la formation qu'on devrait offrir aux députés autour de la table, il serait important de revenir à cette notion et de bien faire la distinction, comme M. Clark l'a fait au début d'une façon très éloquente, entre la déficience, les limitations, le handicap et les causes.

Quand j'ai commencé à travailler auprès des personnes handicapées, un peu comme tout le monde, je voyais les personnes handicapées comme des personnes malades qui avaient besoin de soins, alors qu'un très grand nombre de personnes handicapées ne sont pas des personnes malades. Ce sont des personnes qui ont des limitations. Si on veut être en mesure d'examiner toutes les formes de soutien que les gouvernements devront apporter, il est important de faire cette distinction. Je souhaiterais qu'on prenne un peu de temps pour y revenir.

M. Green: Je ne sais pas si vous voulez une réponse, mais je suis d'accord.

• 1110

M. Bernier: Ce n'était pas une question, madame la présidente. C'était simplement un commentaire. Je disais que, dans la formation qu'on allait donner aux collègues, je souhaiterais qu'on revienne à la définition de la personne handicapée afin de bien comprendre le contexte dans lequel vivent les personnes handicapées. Souvent, les problèmes des personnes handicapées n'ont rien à voir avec ceux des sans-abri, même si certaines personnes handicapées peuvent se trouver dans cette situation. On y reviendra.

The Chair: Thank you very much, gentlemen, for coming this morning. I think you can tell by the numbers of questions that were asked that there's a great deal of interest by the committee members in the role of your department and the role and interaction, the interplay or whatever—Mr. Grose has all those wonderful words that we use—in carrying out your mandate. I thank you for coming.

[*Traduction*]

M. McClelland: Nous parlons maintenant d'une situation fort délicate où des médecins doivent demander aux familles ou parents d'une personne qui vient de mourir, au moment où la famille est sous le choc, de consentir au don d'organes. J'ai lu quelque part qu'on pourrait peut-être récolter ou faire don des organes de façon automatique en l'absence d'un refus spécifique. Ai-je pu lire une chose pareille, selon vous, ou est-ce que je pense tout haut? J'ai l'habitude de penser tout haut; peut-être que je devrais me défaire de cette habitude.

M. Green: Peut-être réfléchissez-vous à voix haute, mais nous ne pouvons vous aider, dans le cas présent. Je ne sais pas. Si vous le désirez, nous pouvons nous renseigner. Santé et Bien-être social Canada a fait pas mal de travail pour mettre au point un registre national d'organes et je crois savoir qu'il y a eu des discussions assez exhaustives entre les fonctionnaires fédéraux et provinciaux à cet égard. Je n'en connais pas le détail. Je peux me renseigner et obtenir la réponse à votre dernière question.

M. McClelland: Cela se recoupe.

M. Green: Oui, dans une certaine mesure.

Mr. Bernier: My colleague McClellan is urging me to make the following comment. That is, in fact, why I asked a question concerning the definition of a handicapped person according to the federal government. I know the World Health Organization definition very well. Since we are thinking of providing training to the members around the table, I think it would be important to emphasize that notion and to make a clear distinction, as Mr. Clark did in the beginning in such an eloquent way, among various terms, such as impairment, limitations, handicaps and their causes.

When I began to work with handicapped persons, like everyone else I suppose, I perceived handicapped persons who needed care, but a large number of handicapped persons are not sick. They are challenged, they experience certain limitations. It is important to make that distinction if we want to examine the various kinds of support governments should provide. I would like us to take some time to go back over those notions.

Mr. Green: I don't know if you wanted an answer, but I agree.

Mr. Bernier: That was not a question, Madam Chair. It was simply a comment. I was saying that I would like us to go back over the definition of a handicapped person in the context of the briefings we may be given, in order to get a good understanding of the things that define handicapped person's lives. Often, the problems of the handicapped have nothing to do with the problems of the homeless, even though some handicapped persons may find themselves in that situation. But we'll come back to that.

La présidente: Merci beaucoup, messieurs, d'être venus ce matin. Je pense que vous avez pu voir d'après le nombre de questions qui vous ont été posées que les membres du comité s'intéressent énormément au rôle de votre ministère, à la façon dont vous vous y prenez pour exécuter votre mandat, aux interactions diverses—M. Grose possède bien tous ces mots merveilleux que nous utilisons. Je vous remercie d'être venus.

[*Text*]

Do you have another comment, Mr. Green?

Mr. Green: I have no final comments; I just want to confirm. We have been asked for some program and statistical material, which we've noted, and we'll get back to the clerk on this for circulation to the committee.

The Chair: That would be fine.

Mr. Green: With respect to the issue of another session or a briefing session, we'll await the call from the clerk and then we'll proceed to arrange it.

The Chair: That's correct.

Mr. Green: We'd be pleased to do that. Thank you.

The Chair: Thank you very much.

Committee members, we have two meetings next week. You may recall that the Commissioner of Human Rights is coming back for questioning by this committee on his annual report and on his main estimates. One of the things we had talked about was that we would bring someone in who is very familiar with commissions, not only in the provinces but also nationally. We have invited Catherine Frazee, who is the former head of the Ontario Human Rights Commission. She's really an independent expert on commissions and what the role of commissions should be within the provinces and within the country. We've invited her for Tuesday at 9.30 a.m. and Mr. Yalden for Thursday at 9.30 a.m. If we have the opportunity then to question her it really sets us up with all kinds of tough questions for Mr. Yalden whether he is carrying out his mandate or whether there is a role he should be playing that maybe he's not playing. I hope the committee can attend both meetings next week. I think they're both very important meetings with very important people.

Le greffier du Comité: Mardi et jeudi matin, à 9h30.

The Chair: Tuesday morning and Thursday morning at 9:30. The notices will come from the clerk.

M. Ménard: Le ministre vient l'autre semaine, n'est–ce pas?

Le greffier: Le 10.

Mr. Telegdi: Madam Chair, I wonder if you could update the committee. What results did we have with the resolution that international human rights come back to this committee?

The Chair: It went through, I understand.

The Clerk: Definitely. We have it as part of our mandate in the standing orders.

The Chair: We do?

The Clerk: We do. International human rights.

Mr. Telegdi: Well, that's good to hear. Was this a result of what we did, or. . .?

[*Translation*]

Avez–vous un autre commentaire, monsieur Green?

M. Green: Je n'ai pas de mot de la fin; je désirerais simplement confirmer ce qu'on nous a demandé. On nous a demandé de fournir de l'information sur certains programmes et des statistiques—nous l'avons noté—et nous acheminerons cette information au greffier pour qu'il puisse la distribuer aux membres du comité.

La présidente: Ce serait excellent.

M. Green: Quant à la séance d'information ou à notre nouvelle comparution devant le comité, nous organiserons les choses en fonction de l'appel du greffier, que nous attendrons.

La présidente: Très bien.

M. Green: Nous serons heureux de préparer cette séance. Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

Chers collègues, nous aurons deux réunions la semaine prochaine. Vous vous souviendrez peut–être que le président de la Commission des droits de la personne reviendra devant le comité à propos de son rapport annuel et du budget des dépenses. Nous avions envisagé d'inviter quelqu'un qui connaisse bien les commissions, et provinciales et nationales. Nous avons invité Catherine Frazee, qui était autrefois responsable de la Commission des droits de la personne de l'Ontario. Elle est, de fait, une experte indépendante des commissions et du rôle que devraient jouer les commissions dans les provinces et au niveau fédéral. Nous l'avons invitée à se joindre à nous à 9h30 mardi et M. Yalden doit comparaître le jeudi à 9h30. Nous pourrons donc poser des questions à M^me^ Frazee, ce qui nous permettra de préparer des questions difficiles pour M. Yalden quant à son mandat; est–ce qu'il l'exécute, est–ce qu'il néglige un rôle qu'il devrait peut–être jouer? J'espère que les membres du comité pourront être présents aux deux réunions. Je pense qu'il s'agit dans les deux cas de réunions importantes, avec des témoins importants.

The Clerk of the Committee: Tuesday and Thursday morning at 9:30 am.

La présidente: Mardi et jeudi matin, à 9h30. Le greffier vous fera parvenir des avis.

Mr. Ménard: The Minister is coming the following week, is he not?

The Clerk: On the 10th.

M. Telegdi: Madame la présidente, pourriez–vous faire une mise à jour pour la gouverne du comité. Qu'en est–il de la résolution qu'on rende à notre comité la responsabilité des droits de la personne sur le plan international?

La présidente: Je crois qu'elle a été adoptée.

Le greffier: Absolument. Cela fait partie du mandat du comité dans le règlement.

La présidente: Ah bon?

Le greffier: Oui. Les droits de la personne au niveau international.

M. Telegdi: Eh bien, c'est bon de vous l'entendre dire. Est–ce le résultat de nos efforts, ou. . .?

[*Texte*]

The Clerk: I don't know. I don't issue the standing orders.

Mr. Telegdi: Anyway, that's great. One of the issues I raised before related to the situation in Bosnia and our involvement in the former Yugoslavia. The reason I raised that is the issue in terms of our involvement and some of the atrocities that are going on. We as a committee should really have some focus on that. The reports we're hearing are just incredible. There's no question in my mind that it's analogous to what went on with the Holocaust. So often when these things happen somehow... Maybe we're just overburdened in terms of all the atrocities that are going on in the world and it's almost becoming commonplace, but I think we really have to have some kind of focus on that issue. I wonder if you could tell us how that might happen.

The Chair: Well, first of all I am surprised to hear the clerk say that international human rights is the mandate of this committee. I'll obviously have to seek legal advice on that. I'm being told it has been taken out of the responsibility of this committee. In the last Parliament it was put under the purview of the foreign affairs committee. In turn, the foreign affairs committee established a subcommittee on development and human rights. They have not re–established a subcommittee. There isn't any committee.

• 1115

I need to have some more clarification on that. I've been thrown off guard here a little bit. The foreign affairs minister has told me it's under his purview and not under this committee's purview. It always was, by the way, committee members, under the purview of this committee. The Standing Committee on Human Rights dealt with both domestic and international human rights. It was only in the last Parliament, probably in the last two years of the last Parliament, that a subcommittee was established.

I sat on both this committee and the subcommittee. Along with Christine Stewart, who is now the Secretary of State, we were both the link between the two committees. The clerk is pulling out the standing orders on this. I think maybe I need to sit down with Mr. Ouellet or find out what the story is. I agree with you.

Apparently the national defence committee and with the foreign affairs committee were going to send a delegation to Bosnia. I think maybe the events have overtaken that plan. Certainly they're in a very critical situation right now.

Thank you for bringing that to my attention again. I will follow up on that right away.

M. Ménard: Serait–il possible qu'à la prochaine réunion, on parle du suivi qui devra être assuré quant à la formation d'un sous–comité sur le sida? Vous deviez rencontrer votre homologue, la présidente du Comité de la santé. On pourrait peut–être en parler à la prochaine réunion.

The Chair: Yes. I understand a committee has been established on that, but I would have to confirm that too. So those are two items I have to come back to the committee with information on.

[*Traduction*]

Le greffier: Je ne sais pas. Ce n'est pas moi qui rédige le règlement.

M. Telegdi: De toute façon, c'est formidable. J'avais parlé antérieurement de la situation en Bosnie et de notre présence sur le territoire qui était autrefois la Yugoslavie. Je voulais soulever la question par rapport à notre présence là–bas et à certaines atrocités commises dans cette région. Nous devrions examiner cela, en tant que comité. Les rapports qui nous parviennent sont épouvantables. C'est comparable à l'holocauste, cela ne fait aucun doute pour moi. Devant ce genre de choses... Peut–être sommes–nous saturés car nous entendons parler de toutes sortes d'atrocités qui ont lieu partout dans le monde et c'est presque devenu courant, mais je pense que nous devons vraiment nous pencher sur la question, d'une manière ou d'une autre. Pourriez–vous nous dire ce que nous pourrions faire, de quelle façon nous pourrions porter notre attention sur ce problème?

La présidente: Eh bien, premièrement, je suis étonnée d'apprendre du greffier que les droits de la personne sur le plan international relèvent du mandat de notre comité. Je vais devoir m'enquérir auprès de nos conseillers juridiques. On me dit que cela a été retranché des responsabilités du Comité. Lors de la législature précédente, on avait confié cette responsabilité au Comité des affaires étrangères. Le Comité des affaires étrangères a, à son tour constitué, un sous–comité du développement et des droits de la personne à l'époque. Il n'a pas reconstitué de sous–comité cette fois–ci. Il n'y a pas de comité.

J'ai besoin de quelques précisions. Je suis un peu prise de court. Le ministre des Affaires étrangères m'a dit que cela relevait de son comité et non pas de celui–ci. Auparavant, incidemment, la dimension internationale des droits de la personne relevait de ce comité–ci. Le Comité permanent des droits de la personne traitait des droits de la personnes, et à l'intérieur du pays et à l'étranger. Ce n'est que pendant la dernière législature, sans doute pendant les deux dernières années de cette législature qu'on a mis sur pied un sous–comité.

J'ai siégé et au comité et au sous–comité. Avec Christine Stewart, qui est maintenant la secrétaire d'état, nous constituions le lien entre les deux comités. Je vois que le greffier cherche les articles du règlement qui s'appliquent. Je vais peut–être devoir rencontrer M. Ouellet ou me renseigner ailleurs. Je suis d'accord avec vous.

Apparemment, le Comité de la défense nationale et le Comité des affaires étrangères voulaient envoyer une délégation en Bosnie. Je pense que les événements ont peut–être devancé ce plan. Une chose est certaine, la situation est critique là–bas.

Je vous remercie d'avoir signalé la question à mon attention encore une fois. Je vais donner suite immédiatement.

Mr. Ménard: At the next meeting, could we talk about the creation of an AIDS sub–committee and the follow–up that was to be given to that? You were to meet with your counterpart, the Chair of the Health Committee. Perhaps we could talk about that at our next meeting.

La présidente: Oui. Je crois savoir qu'un comité a été constitué à cet égard, mais je dois vérifier. Je vais donc me renseigner et relayer l'information au Comité.

[*Text*]

If there is no further business, I am going to adjourn this meeting. Thank you, everybody.

[*Translation*]

Si personne n'a rien d'autre à soulever, je vais clore la séance. Merci à tous et à toutes.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid / Port payé
Lettermail / Poste–lettre
8801320
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré–Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non–livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré–Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Department of Human Resources Development:

Ian Green, Assistant Deputy Minister, Social Development and Education;

Paul MacNeil, Director General, Cost Shared Programmes;

Bruce Clark, Acting Director General, Disabled Person Secretariat.

TÉMOINS

Du ministère du Développement des ressources humaines:

Ian Green, sous–ministre adjoint, Développement social et éducation;

Paul MacNeil, directeur général, Programmes cofinancés;

Bruce Clark, directeur général intérimaire, Secrétariat des personnes handicapées.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

XC51
-H77

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 7

Tuesday, May 3, 1994

Chair: Beryl Gaffney

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 7

Le mardi 3 mai 1994

Présidente: Beryl Gaffney

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Procès–verbaux et témoignages du Comité permanent des

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Pursuant to Standing Order 108(3), consideration of domestic human rights and international rights

CONCERNANT:

Conformément à l'article 108(3) du Règlement, étude des droits humains au Canada et des droits internationaux

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

LIBRARY 1994 University of Toronto

First Session of the Thirty–fifth Parliament, 1994

Première session de la trente–cinquième législature, 1994

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Beryl Gaffney

Vice–Chairmen: Beth Phinney
Réal Ménard

Members

Maurice Bernier
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Jack Ramsay
Julian Reed
Andrew Telegdi
Bob Wood

Associate Members

Jean Landry
Svend Robinson

(Quorum 6)

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Présidente: Beryl Gaffney

Vice–présidents: Beth Phinney
Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Jack Ramsay
Julian Reed
Andrew Telegdi
Bob Wood

Membres associés

Jean Landry
Svend Robinson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MAY 3, 1994
(8)

[*Text*]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 9:40 o'clock a.m. this day, in Room 209, West Block, the Chairman, Beryl Gaffney, presiding.

Members of the Committee present: Beryl Gaffney, Ivan Grose, John Maloney, Ian McClelland, Réal Ménard, Jack Ramsay, Andrew Telegdi and Bob Wood.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Susan Alter and Jack Stilborn, Research Officers.

Witnesses: As individuals: Catherine Frazee, Former Chief Commissioner, Ontario Human Rights Commission; Shelagh Day, Contributor to a recently conducted long–term study of the effectiveness of human rights commissions.

In accordance with its mandate under Standing Order 108(3), the Committee resumed consideration of domestic human rights (and the rights of the disabled) and international rights (*See Minutes of Proceedings and Evidence, dated March 8, 1994, Issue No. 1*).

Catherine Frazee and Shelagh Day made opening statements and answered questions.

At 11:35 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

PROCÈS–VERBAL

LE MARDI 3 MAI 1994
(8)

[*Traduction*]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 9 h 40, dans la salle 209 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Beryl Gaffney (*présidente*).

Membres du Comité présents: Beryl Gaffney, Ivan Grose, John Maloney, Ian McClelland, Réal Ménard, Jack Ramsay, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Susan Alter et Jack Stillborn, attachés de recherche.

Témoins: À titre individuel: Catherine Frazee, présidente sortante, Commission ontarienne des droits de la personne; Shelagh Day, associée à une récente étude à long terme sur l'efficacité des commissions des droits de la personne.

Conformément au paragraphe 108(3) du Règlement, le Comité reprend l'examen des droits de la personne, au Canada et sur le plan international, et des droits des personnes handicapées (*voir les Procès–verbaux et témoignages du 8 mars 1994, fascicule nº 1*).

Catherine Frazee et Shelagh Day font des exposés et répondent aux questions.

À 11 h 35, la séance est levée jusqu'à l'appel de la présidente.

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Tuesday, May 3, 1994

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mardi 3 mai 1994

• 0936

The Chair: Good morning, everyone. I think we have a quorum here this morning and can call the standing committee to order.

We have two very interesting people and items on our agenda this morning. Why don't you move to the table, Catherine and Shelagh, please?

Perhaps I could bring something to the attention of the committee. Both Ms Day and Ms Frazee have brought their briefs to us. They came in yesterday, I believe. Unfortunately they're only in English. If you have no objection, Mr. Ménard, could we circulate them? I have to have permission to circulate them because we are supposed to have them in both official languages, and we all know that.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): It will be good practice for my English.

The Chair: Thank you. You're very gracious, and we appreciate that, Réal. Thank you very much. We can distribute those around.

Pursuant to Standing Order 108(3), consideration of domestic human rights and international rights, I officially call this meeting to order.

Before asking the witnesses to speak, a letter from Susan Alter from the Library of Parliament has been put in front of you with regard to a statement that was raised by Nino at the last meeting as to what our responsibility is on international human rights.

I am pleased, as Susan has discovered, that Nino is quite correct. They did alter the Standing Orders to allow us to represent both domestic and international considerations. Why they didn't bother to tell us, I have no idea. We have confirmed it with the House leader to make sure we were not reading things incorrectly and it is so. Therefore, if someone wishes to appear before us on an international matter it is perfectly within our mandate to receive them. This is where it should be, as far as I am concerned. The foreign affairs committee will certainly be dealing with it, but we can too.

Shelagh and Catherine, welcome to you again. Thank you so much for coming. I understand that you're both going to make a presentation.

Catherine, you're first on my list. Can you be first to go?

Ms Catherine Frazee (Individual Presentation): Yes. As you know, I have given you a written submission. I'm not going to read from that. In fact, I wanted to comment on a few other things a little bit more informally this morning. But I will apologize. I have prepared some remarks. That is perhaps a little formal for this occasion, but when I'm trying to stick to a 10–minute block of time it is better for me to have prepared notes. In that way I'll make the points I want to make in the required time.

La présidente: Bonjour à tous. Je vois que nous avons quorum, nous pouvons donc déclarer la séance ouverte.

Nous allons entendre ce matin deux témoins très intéressants. Catherine et Shelagh, auriez–vous l'obligeance de vous approcher.

Je dois signaler une chose au Comité. Madame Day et M^me^ Frazee nous ont remis leurs mémoires. Nous les avons reçus hier, je crois. Malheureusement, nous n'avons que la version anglaise. Si vous n'avez pas d'objection, monsieur Ménard, nous allons vous les remettre. Il me faut avoir votre permission car nous sommes censés les avoir dans les deux langues officielles, nous le savons tous.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Ce sera un bon exercice pour mon anglais.

La présidente: Je vous remercie. Vous êtes très aimable, Réal, et nous vous en sommes reconnaissants. Merci beaucoup. Nous allons distribuer ces mémoires.

Conformément à l'article 108(3) du Règlement, étude des droits humains au Canada et des droits internationaux, je déclare la séance ouverte.

Avant de céder la parole aux témoins, je tiens à vous signaler que l'on vient de vous remettre une lettre de Susan Alter de la Bibliothèque du Parlement en réponse à une observation faite par Nino à la dernière séance au sujet de notre responsabilité en matière de droits de la personne à l'échelle internationale.

Je suis heureuse de vous dire, comme Susan l'a confirmé, que Nino avait parfaitement raison. On a en effet modifié le Règlement pour nous permettre d'étudier la question des droits de la personne à l'échelle nationale et internationale. J'ignore pourquoi on n'avait pas pris la peine de nous le dire avant. Nous avons obtenu confirmation du leader en Chambre afin de nous assurer que c'était bien le cas. Donc, si un témoin veut nous saisir d'une question internationale, nous sommes parfaitement autorisés à l'entendre. En ce qui le concerne, le Comité a le mandat voulu pour ce faire. Le Comité des affaires étrangères en sera certainement saisi, mais nous aussi.

Shelagh et Catherine, je vous souhaite la bienvenue. Je vous remercie vivement d'être venues. Je crois savoir que vous allez toutes les deux faire une déclaration.

Catherine, vous êtes la première sur ma liste. Voulez–vous commencer?

Mme Catherine Frazee (présentation individuelle): Oui. Comme vous le savez, je vous ai remis un mémoire. Je ne vais pas vous le lire. En fait, je voulais simplement aborder ce matin quelques sujet différents. Vous m'en excuserez. Mais j'ai rédigé un texte. C'est peut–être une façon un peu rigide de procéder, mais si je veux m'en tenir aux 10 minutes qui me sont imparties, il vaut mieux que je parle à partir de mes notes. Ainsi, je pourrai dire ce que j'ai à dire dans le temps qui m'est accordé.

[*Texte*]

What I want to do with you this morning is to talk first about two human rights cases, both of which involved people with disabilities. The first case was actually the very first human rights case I ever encountered. The other is the case in which I have most recently been involved. They are for me, really, the first and the last of the significant disability rights cases.

For the record, the first case was called *Huck v. Canadian Odeon Theatres Limited.* That case was decided by a board of inquiry appointed under the Saskatchewan Human Rights Code and later upheld by the Saskatchewan Court of Appeal in 1985.

• 0940

The second case *Elliott v. Epp Centres Inc.*, was decided by a board of inquiry appointed under the Ontario Human Rights Code in June 1993.

The complainant in the first case, a gentleman by the name of Michael Huck, was a wheelchair user with a disability comparable to my own, who attended a local movie cinema and was offered the choice of either being lifted out of his wheelchair into the movie theatre seat or parking his wheelchair at the very front of the first row of seats or behind the very last row of seats in the theatre. Those were the choices that were given to Michael. He complained to the Human Rights Commission that this was a violation of his human rights and his complaint ultimately became the leading Canadian human rights case in the area of disability and accommodation.

He was successful in that complaint. The board of inquiry ruled that the theatre's failure to provide Mr. Huck with seating choices comparable to the choices offered to every other patron was in fact a violation of his human rights, and the Court of Appeal upheld that decision.

When I first joined the Ontario Human Rights Commission in 1985, the text of the court decision on the Huck appeal was contained within the very first package of reading material I received as a commissioner.

I would say that even as a complete newcomer to the human rights process, I was immediately struck by the importance of this decision. For me what the decision meant was—potentially at least—a lifetime of meaningful choices for people like Michael Huck and myself. This remarkable legal instrument of a human rights code could mean just that: meaningful choices. Access was no longer a lucky break or a special privilege. Access was a legal right.

Now I'd like to consider the second case. The complainant in this case, a woman by the name of Marjorie Elliott, was also a wheelchair user. She was unable to find a parking space suitable for her specially equipped van when she went to her local shopping mall. Ms Elliott filed a complaint with the Ontario Human Rights Commission, alleging that the failure to provide accessible parking infringed her right to equal treatment without discrimination.

[*Traduction*]

Je voudrais d'abord vous parler ce matin de deux causes en matière de droit de la personne faisant intervenir des personnes handicapées. La première est en fait la toute première cause en matière de droits de la personne dont j'ai été saisie. L'autre est la plus récente que j'ai vue. Cette première et cette dernière cause sont pour moi les plus importantes en matière de droits des personnes handicapées.

La première cause s'intitulait *Huck v. Canadian Odeon Theatres Limited.* Cette cause a été entendue par une commission d'enquête formée en vertu du Code des droits de la personne de la Saskatchewan dont le jugement a été maintenu par la Cour d'appel de la Saskatchewan en 1985.

La seconde cause *Elliottt c. Epp Centres Inc.* a été jugée par une commission d'enquête formée en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario en juin 1993.

Dans la première cause, le plaignant était un homme du nom de Michael Huck, une personne ayant un handicap semblable au mien et se servant d'un fauteuil roulant. Il était entré au cinéma local et on lui avait présenté le choix suivant: on pouvait ou bien le sortir de son fauteuil roulant et l'asseoir quelque part dans le cinéma, ou on pouvait mettre son fauteuil roulant à la toute première rangée ou derrière la toute dernière rangée. Telles sont les possibilités qui lui ont été offertes. Il s'est plaint auprès de la Commission des droits de la personne, alléguant qu'il s'agissait là d'une violation de ses droits en tant que personne, et sa plainte a fini par faire jurisprudence au Canada en matière de droits de la personne pour ce qui concerne les personnes handicapées et les aménagements.

Il a eu gain de cause. La commission d'enquête a statué que le cinéma avait en effet enfreint les droits de M. Huck en tant que personne en omettant de lui offrir un choix de places comparable à celui qu'on offre à tout autre client. La Cour d'appel a confirmé ce jugement.

Lorsque je suis entrée à la Commission des droits de la personne de l'Ontario en 1985, le texte du jugement de la Cour d'appel dans l'affaire Huck figurait dans la toute première trousse de documentation que l'on m'a remise à titre de commissaire.

Je vous dirai que même en tant que novice en matière de droits de la personne, j'ai été tout de suite frappée par l'importance de ce jugement. Pour moi ce jugement signifiait—potentiellement du moins—que des gens comme Michael Huck et moi-même pouvaient faire des choix réels. C'est l'espoir qu'offrait ce remarquable instrument juridique que constitue le Code des droits de la personne: des choix réels. L'accès n'était plus un coup de chance ou un privilège spécial mais désormais un droit.

J'aimerais maintenant vous parler de la deuxième cause. La plaignante dans cette affaire, une femme du nom de Marjorie Elliott, était également en fauteuil roulant. S'étant rendue au centre commercial local, elle n'avait pas pu trouver d'espace de stationnement capable d'accueillir sa fourgonnette spécialement équipée. M^me^ Elliott s'est plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne, alléguant que l'on avait enfreint son droit à un traitement égal sans discrimination en omettant de lui fournir une place de stationnement accessible.

[*Text*]

The board of inquiry again in that case ruled in Ms Elliott's favour. They ordered that the shopping mall management be required to provide accessible parking spots for people who used wheelchairs and who therefore needed special parking arrangements. The complainant herself was awarded $1,000 in general damages.

The Huck decision was in 1985; the Elliott decision was in 1993. So eight years after Huck, when I first heard of the Elliott decision, my response was rather muted. It seemed to me, after all, that it was trite law by this point, that everyone knew access was required under the human rights legislation in every province, in every jurisdiction of this country.

To my surprise, however, the media response to the Elliott decision was overwhelming. *The Globe and Mail* called the decision a landmark decision and alerted businesses across the province to the threat of legal challenges if they failed to provide access and accommodation to persons with disabilities. In *The Toronto Sun* a spokesperson for the Canadian Federation of Independent Business was quoted as describing the ruling as Draconian. My former colleagues and my friends at the Ontario Human Rights Commission were run off their feet for about three days with calls from the media and from the public about this great decision.

I now think, several months later, that my own response to the Elliott decision was perhaps a little naive and that the press and public were not so far off the mark. Elliott was big news.

The law upon which Elliott was based is not new. It has been in place in Canada for quite some time. Access is a right for disabled people. However, access is not a reality. I think the span of time between the Huck decision and the Elliott decision—a full eight years—and the great furore over the Elliott decision stand as dramatic evidence that a law is only as good as its enforcement.

[*Translation*]

Dans cette affaire également, la commission d'enquête a donné gain de cause à M^me^ Elliott. Elle a ordonné à la direction du centre commercial de fournir des places de stationnement accessibles aux personnes en fauteuil roulant qui ont besoin de places de stationnement spéciales. On a accordé à la plaignante elle–même une indemnité de 1 000$ en dommages généraux.

Le jument Huck a été rendu en 1985, le jugement Elliott en 1993. Huit années s'étaient donc écoulées depuis l'affaire Huck, et lorsque j'ai entendu parler pour la première fois du jugement Elliott, je n'ai à peu près pas réagi. Il me semblait que c'était devenu une décision presque banale, que tout le monde savait qu'il faut donner accès en tous lieux aux personnes handicapées en vertu des lois en matière de droits de la personne dans toutes les provinces.

À ma grande surprise, toutefois, les médias ont largement réagi au jugement Elliott. Qualifiant le jugement de grande première, le *Globe and Mail* a alerté les entreprises de la province qui risquaient désormais des poursuites judiciaires si elles omettaient d'aménager l'accès aux personnes handicapées. Dans le *Toronto Sun*, un porte–parole de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a qualifié le jugement de draconien. Pendant environ trois jours, mes anciens collègues et amis de la Commission ontarienne des droits de la personne ont été submergés d'appels téléphoniques des médias et du public au sujet de ce grand jugement.

Je crois maintenant, quelques mois plus tard, que ma propre réaction au jugement Elliott a peut–être été quelque peu naïve et que la presse et le public ne s'y étaient pas trompé. Le jugement Elliott était une révélation.

La loi sur lequel se fonde le jugement Elliott n'est pas nouvelle. Elle existe au Canada depuis un certain temps. Pour les personnes handicapées, l'accès est un droit mais ce n'est pas encore une réalité. À mon avis, le temps qui s'est écoulé entre le jugement Huck et le jugement Elliott—huit années complètes—et la controverse qui a éclaté dans la foulée du jugement Elliott prouve sans l'ombre d'un doute qu'une loi ne vaut que si elle est appliquée.

• 0945

There are many problems with human rights enforcement in this country. I'm sure this committee has heard from many others about those problems. What I'd like to do, in the short time I have this morning, is to highlight five of what I think are the most significant problems, many of which are raised by the examples of the two cases I've given to you. I think they are problems that your committee must be mindful of in the work you have before you.

One, our human rights protections are only invoked when a complaint is filed and processed. Until there is a complaint, there is no sanction against discrimination. Even the most blatant violation of human rights can continue until challenged by a formal complaint. Eight years after the Huck decision, I would venture to say that there are just as many inaccessible movie theatres in this country as there are accessible ones. They just haven't received human rights complaints yet.

Two, human rights commissions charged with the enforcement responsibility for these laws are, without exception—and this is no surprise to anyone—underresourced and overburdened to handle the ever–growing number of

L'application des droits de la personne dans notre pays pose de nombreux problèmes. Je suis sûre que votre comité a beaucoup entendu parler de ces problèmes. Ce que j'aimerais faire, dans les quelques minutes qui me sont imparties ce matin, c'est mettre en relief les cinq problèmes qui sont à mon avis les plus importants et dont plusieurs sont posés par les deux causes que je vous ai citées. Je pense que ce sont les problèmes dont votre comité devra tenir compte dans les mois à venir.

Le premier, c'est que la protection des droits des personnes handicapées n'est invoquée que lorsqu'une plainte est déposée et instruite. Tant qu'il n'y a pas de plainte, la discrimination reste impunie. Même les violations les plus flagrantes des droits de la personne peuvent persister tant qu'aucune plainte officielle n'est déposée. Huit ans après le jugement Huck, j'ose affirmer qu'il y a autant de cinémas inaccessibles dans notre pays que de cinémas accessibles. Ils n'ont tout simplement pas fait l'objet d'une plainte.

Le deuxième, c'est que les commissions des droits de la personne qui ont la responsabilité de faire respecter ces lois, sans aucune exception—et ceci ne surprendra personne—manquent de ressources et n'ont pas les moyens de donner suite

[*Texte*]

individual complaints in their caseloads. Backlogs and delays have reached crisis proportions. For example, Marjorie Elliott filed her complaint almost five years before its ultimate resolution. That was the accessible parking case. Her case was not unique in that respect.

Three, the significant burden of initiating and following through with a human rights complaint rests largely upon the shoulders of the individual whose rights are in jeopardy. Now, there need not be necessarily a financial cost associated with launching a human rights complaint, but there is a significant stress and emotional cost associated with the process of proceeding with a human rights complaint over the many, many years that it can continue. I know that from my own experience at the Human Rights Commission. The emotional costs to complainants are considerable.

Four, the human rights complaints within a commission's caseload are generally handled on a first-come first-served basis. This is really as it has to be in order to ensure fairness for all parties who, of course, are awaiting their turn in the queue. But the results, I think, tend to support what I would call an idiosyncratic jurisprudence.

I ask myself, for example, as a strategic choice, would disabled persons in Ontario have elected to highlight the need for designated parking as a cornerstone for access advocacy in Ontario? I have to answer no, it's not number one on the list.

Would disabled persons in Canada have elected to advance the two precedent-setting cases of the decade, both in the context of access to recreational activities—i.e., a movie theatre and a shopping mall—rather than addressing issues of access to employment, education, transportation, health care, housing, etc.? I have to answer, definitely not, that would not have been our strategic choice.

Finally, five—and this one is perhaps the most subtle and the most complex, but terribly important—the nature of minority disadvantage now is far more complex and far more multidimensional than the comparatively straightforward issues of prejudice and bigotry that human rights commissions were originally designed to address. For example, failure to hire a qualified disabled person because he or she happens to have a disability is generally prohibited by human rights law. However, failure to cultivate or to contribute to the cultivation of a qualified job-ready pool of disabled persons, which really is at the systemic root of the economic marginalization of people with disabilities in Canada, is an offence that human rights legislation is largely inadequate to remedy. After all, whose responsibility is it? Well, it is the responsibility of the entire system, and that's one of the great limitations of the human rights complaints system.

[*Traduction*]

au nombre croissant de plaintes individuelles. Les arriérés et les retards ont pris des proportions critiques. Par exemple, Marjorie Elliott a dû attendre presque cinq ans pour avoir gain de cause. Il s'agit du stationnement accessible. Son cas n'est pas exceptionnel.

Le troisième, c'est que le fardeau considérable que représente le dépôt d'une plainte en matière de droits de la personne repose à la suite largement sur la personne dont les droits sont compromis. Il ne coûte pas nécessairement très cher de déposer une plainte en matière des droits de la personne, mais donner suite à la plainte et prendre plusieurs années pour ce faire cause un stress considérable et coûte cher sur le plan émotif. C'est ce que ma propre expérience à la Commission des droits de la personne m'a appris. Il en coûte très cher au plaignant sur le plan émotif.

Le quatrième, c'est que les plaintes en matière des droits de la personne sont généralement traitées par la commission selon le principe du premier arrivé premier servi. Il faut procéder ainsi si l'on veut être juste envers toutes les parties qui, bien sûr, doivent attendre leur tour. Mais il en résulte à mon avis ce que j'appellerais une jurisprudence idiosyncratique.

Je me demande, par exemple, si les personnes handicapées de l'Ontario auraient choisi, comme choix stratégique, de faire du stationnement désigné leur cheval de bataille pour faire avancer la cause de l'accès des personnes handicapées en Ontario? Je dois répondre que non, ce n'est pas leur priorité.

Est-ce que les personnes handicapées du Canada auraient choisi de se battre pour les deux causes ayant fait jurisprudence dans la dernière décennie, qui se situent toutes les deux dans le contexte de l'accès aux activités récréatives—en l'occurrence, un cinéma et un centre commercial—plutôt que de se battre pour avoir accès à l'emploi, à l'éducation, aux transports, aux soins de santé, au logement, etc.? Je dois répondre que ce combat n'aurait absolument pas été notre premier choix stratégique.

Enfin, le cinquième—et c'est peut-être le problème le plus subtil et le plus complexe, mais il est extrêmement important—c'est qu'aujourd'hui la nature du désavantage en temps que minorité est beaucoup plus complexe et beaucoup plus multidimensionnel que les problèmes comparativement simples que sont les préjugés et le sectarisme que la Commission des droits de la personne était censée maîtriser à l'origine. Par exemple, la législation en matière de droits de la personne interdit de manière générale de refuser d'engager une personne handicapée qualifiée parce qu'elle a un handicap. Toutefois, omettre de créer une pépinière de personnes handicapées qualifiées et prêtes à travailler ou de contribuer à la création d'une telle pépinière, ce qui est en réalité la cause systémique de la marginalisation économique des personnes handicapées au Canada, constitue une infraction que la législation en matière des droits de la personne est impuissante à contrer. Après tout, qui est responsable ici? L'ensemble du système est responsable, et c'est là une des grandes limites du système de plaintes en matière de droits de la personne.

[*Text*]

When I consider these five problems in particular, and others, and reflect upon my own six or seven years with the Ontario Human Rights Commission, I come to only one conclusion. The processing of individual complaints is the least effective way of combatting discrimination.

I believe the pursuit of equality demands a much greater focus on systemic barriers and on attempts to dismantle them. I think we have to understand that focusing solely on those complainants who are sufficiently empowered, sufficiently vigorous, sufficiently angry, and sufficiently focused to file a complaint means there are thousands of anonymous others who never make it to the commission's doors.

These are the people I think Bill Black described as the "invisible backlog'. He was the first person I ever heard describe it as such. This invisible backlog will remain untouched as long as we continue to focus solely upon the people who come forward. We have to make conscious efforts to address the invisible backlog as well as the backlog we can see and hear about.

My point, then, is simply that I think the time has come for us to move beyond Huck, beyond Elliott, and beyond other individual cases and to address human rights enforcement selectively and strategically.

A strong and independent human rights commission must perform a broad range of functions, including among those advocacy, education, policy development and, most importantly, the initiation of major systemic complaints of strategic significance.

I think that is critical to the guarantee of rights and dignity to which we as a society are committed. So as we face, I think, inevitable backlashes and as we perhaps increasingly face these backlashes in difficult economic times, we cannot afford to lose the gains we have made in the domain of human rights over the last 30 years.

Shelagh and I are both committed to assist this committee in any way we can in your efforts to that end over the next little while. So thanks very much for the opportunity to be here.

The Chairman: Thank you very much, Catherine. I neglected to say so at the outset, but you were obviously told that you had ten minutes to make your presentation. Shelagh, I'll mention it to you, too.

Following that presentation we will have a round of discussion, with ten minutes for questions and answers from committee members, then we'll go to segments of five minutes in the second round.

Having said that, I'll move on to you, Shelagh. Thank you very much.

Ms Shelagh Day (Individual Presentation): I'm very pleased to be here and I'd like to begin by doing two things. First of all, I'd like to thank the committee for the excellent work it's done in the past and say how helpful it has been on

[*Translation*]

• 0950

Lorsque je considère ces cinq problèmes en particulier, et d'autres, et que je réfléchis à mes six ou sept années à la Commission ontarienne des droits de la personne, je ne peux conclure qu'une chose. C'est que le processus des plaintes individuelles est la façon la moins efficace qui soit de combattre la discrimination.

Je crois que la recherche de l'égalité nous oblige à porter une plus grande attention aux obstacles systémiques et aux tentatives qui sont faites pour les démanteler. Je pense qu'il faut bien comprendre que les plaignants qui sont suffisamment affranchis, suffisamment vigoureux, suffisamment mécontents et suffisamment entêtés pour déposer une plainte cachent les milliers d'autres anonymes qui ne frapperont jamais aux portes de la Commission.

Ce sont les gens dont Bill Black a dit, je crois, qu'ils constituaient «l'arriéré invisible». Il est le premier à avoir décrit cette réalité de cette façon. Cet arriéré invisible demeurera intact tant que l'on continuera de s'intéresser uniquement aux personnes qui porteront plainte. Il nous faut faire des efforts conscients pour traiter l'arriéré invisible aussi bien que les plaintes que nous pouvons voir et entendre.

Ce que je veux dire, donc, c'est que l'heure est venue de dépasser le jugement Huck, le jugement Elliott et tous les autres cas individuels et d'envisager l'application des droits de la personne d'une manière sélective et stratégique.

Une commission des droits de la personne forte et indépendante doit accomplir diverses fonctions, parmi lesquelles la défense des droits, la sensibilisation du public, l'élaboration de politiques et surtout prendre l'initiative de plaintes importantes de nature systémique qui présentent un intérêt stratégique.

Je crois que c'est essentiel pour la garantie des droits et de la dignité que notre société s'est engagée à faire respecter. Donc à l'heure où, à mon avis, nous sommes confrontés à des contrecoups inévitables, et où ces contrecoups sont peut–être plus nombreux en raison d'une conjoncture économique difficile, nous ne pouvons pas nous permettre de perdre les acquis que nous avons réalisés dans le domaine des droits de la personne au cours des 30 dernières années.

Shelagh et moi–même nous nous engageons à faire tout ce qui est en notre pouvoir pour aider votre comité en ce sens dans les mois à venir. Je vous remercie vivement de m'avoir écoutée.

La présidente: Merci beaucoup, Catherine. J'avais oublié de le dire au début, mais de toute évidence, on vous avait dit que vous aviez 10 minutes pour faire votre exposé. Je le dirai donc à vous, Shelagh.

Après votre exposé, nous vous poserons des questions. Il y aura un premier tour de 10 minutes où les membres du Comité vous poseront des questions, nous aurons ensuite des segments de cinq minutes au deuxième tour.

Cela dit, je vous cède la parole, Shelagh.

Mme Shelagh Day (présentation individuelle): Je suis très heureuse d'être ici et je vais faire deux choses pour commencer. D'abord, je tiens à remercier le Comité pour l'excellent travail qu'il a accompli par le passé et à lui dire tout le bien qu'il a fait

[*Texte*]

human rights issues. I'm thinking particularly of the work this committee did on the court challenges program and the support it's provided to people in Canada who care very much about human rights.

The second thing I'd like to do is apologize to Mr. Ménard because I'm not bilingual. I'm sorry this submission is only in English and I appreciate your willingness to overlook that.

I want to, first of all, put the human right system in some context. It's interesting that you started this morning by saying this committee has the jurisdiction to deal with international questions too. In order to understand what our human rights system is about, it's necessary to see the many different layers of that system.

Canada has increasingly created instruments and signed on to human rights instruments, particularly since the Second World War but dating from approximately the 1930s onward, by statute, by creating human rights agencies, by signing to international human rights instruments, and then by constitutionalizing human rights in the early 1980s. In doing so we've created a multi-layered human rights system in Canada.

So we are signatory to the International Covenant on Civil and Political Rights; the International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights; the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women; the Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination; and the Convention on the Rights of The Child. We've agreed with countries around the world to be a signatory to those international instruments and we then see what we do domestically as fulfilling those international obligations.

• 0955

We do that in a number of ways. As I say, in the 1980s we created a Charter of Rights and Freedoms, for the first time constitutionalizing rights. Doing so is understood to be, in part, fulfilling our obligations under international law. So are our statutory human rights schemes. So we have quite a dense human rights system. I think that in Canada we are inclined to talk about the commissions and the statutory schemes as the human rights system. But, in fact, we have a number of layers.

I say that because in order for us to assess what's going on with our statutory human rights systems, it's important for us to see them in the context of all the obligations and commitments we've taken on. It's part of our trying to fulfil all those rights we've agreed to.

The norm of equality is understood in the human rights field to be the first normative value. I think it's understood that way because if some people don't receive fairness in the judicial system or can't exercise their right to participate democratically, then we have a very warped society. So equality is at the centre of the enjoyment of all the other rights we've agreed to.

[*Traduction*]

pour faire avancer la cause des droits de la personne. Je songe tout particulièrement au travail que votre comité a fait pour rétablir le programme des contestations judiciaires et au soutien qu'il a donné à ceux qui, au Canada, ont à coeur les droits de la personne.

Deuxièmement, je tiens à présenter mes excuses à M. Ménard parce que je ne suis pas bilingue. Mon mémoire est en anglais seulement, je lui en demande pardon et le remercie de son indulgence.

J'aimerais tout d'abord situer le système des droits de la personne dans le contexte approprié. Il est intéressant que vous avez commencé ce matin en disant que votre comité était autorisé à étudier également l'aspect international du problème. Car, afin de bien comprendre notre système de droits de la personne, il est nécessaire de voir les nombreuses et diverses facettes de ce système.

Le Canada s'est doté d'un nombre croissant d'instruments dans ce domaine et a adhéré à des instruments internationaux, particulièrement depuis la Seconde Guerre mondiale. Mais déjà à compter des années 1930 à peu près, il avait adopté des lois, créé des organismes responsables des droits de la personne, adhéré à des instruments internationaux en matière de droits de la personne, puis constitutionnalisé les droits de la personne au début des années 1980. Ce faisant, nous avons créé au Canada un système de droits de la personne aux facettes multiples.

Le Canada est donc le signataire du Pacte international relatif aux droits civils et politiques; au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels; à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes; à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale; et à la Convention relative aux droits de l'enfant. Nous avons accepté avec d'autres pays de devenir signataires de ces instruments internationaux et nous voyons ce que nous pouvons faire à l'échelle nationale pour respecter ces obligations internationales.

Nous le faisons de différentes façons. Dans les années quatre-vingt, nous nous sommes donnés une Charte des droits et libertés, reconnaissant ces droits pour la toute première fois dans la Constitution. Ce faisant, nous avons, en partie, respecté nos obligations en vertu du droit international. Il en est de même pour notre système législatif en matière de droits de la personne. Nous avons donc dans ce domaine un système assez dense. Je pense qu'au Canada nous avons tendance à considérer les commissions et les systèmes législatifs comme le système des droits de la personne. Mais en fait, il existe différentes strates.

En effet, pour que nous puissions évaluer ce qui se passe à l'intérieur de nos systèmes législatifs des droits de la personne, il importe que nous tenions compte de toutes les obligations et de tous les engagements que nous sommes tenus de respecter. Cela fait partie des efforts que nous déployons pour faire respecter tous les droits que nous avons reconnus.

En matière de droits de la personne, l'égalité est considérée comme la première valeur normative. Je pense que s'il en est ainsi c'est que si certains ne sont pas traités équitablement dans le système judiciaire ou ne peuvent pas exercer leur droit démocratique à la participation, nous avons alors une société très biaisée. L'égalité est donc essentielle au respect de tous les autres droits que nous avons reconnus.

[*Text*]

Since that's the case, it's important to look at whether or not our human rights system is allowing people to effectively enjoy all those other rights. I think that's one of the ways in which we have to assess its effectiveness.

So in my view it's important for us to look at what we've committed ourselves to and espoused, then look at the real problems we have in Canada and see whether or not the human rights system we've created is actually allowing us to address those real human rights problems we have.

Let me just mention a couple of the human rights problems we have in Canada. This is not to, by any means, give a full list.

The Canadian Human Rights Commission and other similar bodies in Canada have stated repeatedly that the situation of the aboriginal people in Canada is a disgrace. The health situation, the poverty, the unemployment, the lower rates of education, the higher child death rates, and so on of aboriginal people constitute a huge human rights problem.

There are also systemic problems that women have in this society. We still have much lower incomes than men in every age group. We have 62% of single mothers living in poverty in Canada and a high rate of poverty among children. We also know from recent Statistics Canada reports that's there's a very high rate of violence among women. We know this has an impact on children and may continue in its impact into generations afterwards.

We also know that we are struggling with a rising xenophobia in Canada, with rising incidence of racism, and that this is a continuing problem for people who are members of racial minorities in the country.

We have problems in the justice system that have been identified recently by numbers of reports. We have problems in the treatment of women, of aboriginal people, and of people of racial minorities in the justice system.

As Catherine has already described, we also know we have a widespread problem of accessibility for disabled people, who are still experiencing barriers in employment and education, and in accessibility to transport, to buildings, to recreational services and so on.

For all those groups, we find they are not participating in representative numbers in political life at all levels. Consequently, we do not see aboriginal people, women, or people with disabilities on municipal boards, in provincial legislatures, or in the Parliament in the numbers in which they are found in the population. We have to see those things as human rights problems.

• 1000

One of the things I think happens is we narrow our sense of what a human rights problem is. Consequently, we diminish the view we should be taking about what we're tackling here and what a human rights problem means.

[*Translation*]

Cela étant, il est important de se demander si notre régime des droits de la personne permet aux citoyens d'exercer effectivement tous ces autres droits. Je pense que c'est là une des façons d'en évaluer l'efficacité.

À mon sens, il est important que nous examinions les engagements que nous avons pris et les valeurs auxquelles nous avons souscrit puis que nous examinions les véritables problèmes qui se posent au Canada afin de voir si le régime des droits de la personne que nous avons créé nous permet effectivement de résoudre ces véritables problèmes.

Permettez–moi de mentionner certains de ces problèmes que nous avons au Canada. Il ne faudrait surtout pas penser que c'est là une liste exhaustive.

La Commission canadienne des droits de la personne et d'autres organismes semblables au Canada ont dit et redit que la situation des peuples autochtones au Canada était une véritable honte. L'état de santé, la pauvreté, le chômage, le faible niveau d'éducation, le fort taux de mortalité infantile des peuples autochtones ne sont que certains des aspects des énormes problèmes qu'ils connaissent en matière de droits de la personne.

Il existe de plus des problèmes systémiques auxquels les femmes sont confrontées dans la société. Nous sommes toujours beaucoup moins rémunérées que les hommes, et cela dans toutes les tranches d'âge. Soixante–deux pour cent des femmes qui élèvent seules leurs enfants au Canada vivent dans la pauvreté et le taux de pauvreté est très élevé chez les enfants. De récents rapports de Statistique Canada révèlent de plus qu'il existe un très fort taux de violence contre les femmes. Or, nous savons que cette situation a sur les enfants une incidence qui peut se perpétuer sur des générations.

Vous savez aussi que nous faisons face à une montée de xénophobie au Canada, ce qui a pour effet d'augmenter les cas de racisme dont sont victimes les membres des minorités raciales.

Différents rapports ont récemment fait état de problèmes à l'intérieur du système judiciaire, notamment la façon dont on traite les femmes, les peuples autochtones et les membres des minorités raciales.

Comme Catherine l'a déjà dit, les personnes handicapées connaissent un problème général d'accessibilité et se heurtent toujours à des obstacles en matière d'emploi, d'éducation, de transport, d'accès aux immeubles et aux services récréatifs et autres.

Nous constatons que la représentation de tous ces groupes à la vie politique, à tous les niveaux, n'est pas encore une réalité. Ainsi, dans les conseils municipaux, les assemblées législatives provinciales ou au Parlement, les peuples autochtones, les femmes et les personnes handicapées n'y sont pas présentés dans la même proportion qu'au sein de la population. Il faut y voir des problèmes liés aux droits de la personne.

Ce qui se passe, je pense, c'est que nous considérons les problèmes de droits de la personne dans un sens plus étroit. Par conséquent, nous rétrécissons notre optique en ce qui concerne ces problèmes.

[*Texte*]

I think one of the things that has happened is that our institutions have contributed to that because they're too small to help us deal with the real systemic problems we have. I think Catherine and I are in complete agreement on this.

The way the human rights system has essentially been set up—and this is true at the international level as well as at the domestic level—governments have agreed to human rights standards. Then they have created institutions that elaborate and apply those standards they have agreed to be bound by. We've set up a kind of dynamic interplay here between legislators and institutions that have the prime responsibility for human rights. What we need is a very vigorous interplay with those institutions.

What we see happening, however, is that governments become jealous of the power of the institutions that are intended to react back to them to set the standards to bind them to have that dynamic interplay. Consequently, when those institutions become diminished, the ability for legislatures and governments on the one hand, and the institutions given the responsibility for human rights on the other hand, to have the really dynamic and vigorous interplay we need is much lessened. I think that's the situation we're in now.

Consequently, what governments do now is extraordinarily important. They are, of course, the centrepiece of all of this, having originally created the human rights standards and the institutions. The whole question of how governments behave is really the question about how dynamic these institutions will be.

My appeal here is to understand what human rights have to do with a fuller democracy. We've created human rights standards essentially because we understand there are some groups in society that can become marginalized. When they are ignored or overlooked by governments it's very important for them to have some other way into the political debate, another way of capturing the attention of governments.

The claiming of rights should be seen as how we make a democracy more vital, how we make it possible for the people who are marginalized to come into the debate fully, to make their voices heard, present their points of view and tell about the experiences they're having in this society.

One of the major problems we have, as I said, is governments becoming jealous about what is in the hands of those institutions and therefore reluctant to give the institutions enough authority to make a really vigorous debate between the institutions we've created in our society. That's the first problem.

The second problem is the one Catherine has touched on and is at the centre of all human rights conversation in this country. We originally devised a system with the belief that human rights was about individuals. We didn't see that in fact there were whole patterns of group inequality in this society. The kind of discrimination that is most difficult but most important to deal with is not caused by some individual's bigotry or prejudice. It is caused by the operation of regular institutions

[*Traduction*]

Je pense notamment que nos institutions ont contribué à cet état de chose dans la mesure où elles sont trop modestes pour nous aider à surmonter nos véritables problèmes systémiques. Je pense que Catherine et moi-même sommes tout à fait d'accord là-dessus.

En raison de la façon dont le régime des droits de la personne a été constitué—et cela se vérifie au niveau tant international que national—les gouvernements se sont entendus sur les normes qui régissent le respect des droits de la personne. Puis, ils ont créé des institutions qui définissent et appliquent ces normes qu'ils se sont engagés à respecter. Nous avons mis en place un système dynamique d'interaction entre les législateurs et les institutions qui ont la responsabilité première de veiller au respect des droits de la personne. Ce qu'il nous faut, c'est une interaction très vigoureuse avec ces institutions.

Cependant, on constate plutôt que les gouvernements sont jaloux du pouvoir que détiennent les institutions créées pour réagir aux mesures qu'ils prennent afin de fixer les normes qui les lient, ce qui entrave cette interaction dynamique. Par conséquent, quand on diminue le champ d'action de ces institutions, on réduit d'autant la capacité des assemblées législatives et des gouvernements d'une part et des institutions à qui on a confié la responsabilité du respect des droits de la personne d'autre part, d'établir une véritable interaction dynamique et vigoureuse. Je crois que c'est là où nous en sommes.

Par conséquent, ce que font maintenant les gouvernements est extraordinairement important. Ils sont, bien sûr, la clé de voûte de tout ce système, ayant été les premiers à avoir fixé les normes et à avoir créé les institutions. La question du comportement des gouvernements pose aussi celle du dynamisme qu'auront ces institutions.

Il faut bien comprendre le rôle des droits de la personne dans une démocratie accomplie. Nous avons fixé des normes en matière de droits de la personne parce que nous étions conscients du fait que certains membres de la société risquaient la marginalisation. Quand des gouvernements en font fi ou ne s'en préoccupent pas, il est important que ces gens aient d'autres moyens de participer au débat politique, d'autres moyens de retenir l'attention des gouvernements.

La revendication des droits doit être considérée comme un moyen de vivifier une démocratie, de permettre aux personnes marginalisées de participer de plein droit au débat, de se faire entendre, d'exposer leurs points de vue et de parler de leur expérience au sein de la société.

L'un des grands problèmes, comme je l'ai dit, c'est que les gouvernements sont maintenant jaloux des pouvoirs détenus par ces institutions et se montrent donc réticents à leur en accorder suffisamment pour que s'amorce un véritable débat animé entre les institutions que nous avons créées dans notre société. C'est là le premier problème.

Le deuxième, et Catherine en a parlé, polarise au Canada tout le débat sur les droits de la personne. Nous avons initialement conçu un système en pensant que les droits de la personne étaient de nature individuelle. Nous n'avons pas compris qu'en fait, il y avait tout un ensemble de modèles d'iniquité collective au sein de la société. Le type de discrimination qui pose le plus de difficultés mais qu'il est le plus important de traiter n'est pas le résultat du sectarisme ni

[*Text*]

that pose barriers to particular groups of people. Disabled people are a very obvious example.

• 1005

The human rights system we've set up, as Catherine has said, is complaint based. It's individually focused. Although all human rights commissions are very aware of this problem, they still haven't managed to move away from it. They still haven't managed to solve it; they still haven't managed to get to the more systemic level that is required.

One of the things that is very important to changing this is changing the access that people have in the human rights system. One of the things that's very important about the statutory human rights scheme, of course, is that money is no barrier, that we've essentially said that eliminating discrimination is in the public interest and consequently anyone can go to a human rights commission and have their complaint dealt with. However, we've set up the human rights commissions as a kind of gatekeeper. The complainant who goes to a commission finds in fact that the complaint becomes the complaint of the commission and they become a kind of bystander to the process. So the ability actually to participate in your own complaint, to put your own voice into it to say how in fact this ought to be argued or framed, or what the real problem is, is lost because of this role of commissions.

Watching what has happened with the court challenges program, I think we can say that it's extraordinarily important for us to begin to find a way in which individuals and groups can actually participate in the rights–claiming process, because it is a part of fulfilling our democratic commitments. In fact, we'll find a much more vital, more pertinent rights–claiming process if we allow more room for the people who actually are experiencing the discrimination to participate in it.

Let me go to what I think some of the solutions are in this circumstance. First, it's very important for us to understand that when we're talking about human rights in our society, we're not talking about little things. We're talking about big things. We're talking about the interrelationship of groups; we're talking about how democracy works in our society; we're talking about how marginalized groups come into it; and we're talking about what government can do in order to make that a dynamic process of our talking together as a society about how groups relate.

In order to do that, of course, we have to make the process, the institutions, able to take on that bigger conversation. So far we're dealing with individual discrimination cases on a one–by–one, case–by–case basis, as though we could deal with the monumental problems that we have grain by grain.

When we come to the practicalities of what's before the government now, there are a number of ways of making the process bigger. For example, in looking at the Canadian Human Rights Commission and its mandate, we need to do a number of things.

[*Translation*]

des préjugés individuels. Il résulte du fonctionnement d'institutions régulières qui dressent des barrières à la participation de certains groupes. Les personnes handicapées en sont un exemple très évident.

Le régime des droits de la personne que nous avons mis en place, comme le disait Catherine est fondé sur les plaintes. Il est axé sur l'individu. Bien que toutes les commissions des droits de la personne soient bien au fait du problème, elles n'ont pas encore réussi à trouver une solution. Elles n'ont toujours pas réussi à le régler; elles n'ont pas toujours réussi à adopter l'approche plus systémique qui s'impose.

Il est très important d'améliorer l'accès au régime des droits de la personne. Un des aspects très importants du système législatif des droits de la personne, bien sûr, c'est que l'argent n'est pas un obstacle, que nous avons établi que la suppression de la discrimination servait l'intérêt public et que, par conséquent, toute personne pouvait s'adresser à une commission des droits de la personne et y faire traiter une plainte. Cependant, nous avons constitué des commissions des droits de la personne qui agissent comme des garde barrières. Le plaignant qui s'adresse à une commission se rend compte que celle–ci s'approprie la plainte et qu'il devient en quelque sorte un spectateur. Ainsi en raison de ce rôle que joue les commissions, il perd en fait la capacité de participer au traitement de sa propre plainte, de se faire entendre pour dire comment la plainte devrait être défendue ou présentée, ou qu'elle est la véritable nature du problème.

Considérant ce qu'il est advenu du programme de contestation judiciaire, je pense que nous pouvons dire qu'il est extrêmement important de trouver un moyen pour les particuliers et les groupes de véritablement participer au processus de revendication des droits, parce que cela fait partie du respect des engagements que nous avons pris en tant que société démocratique. En fait, le processus de revendication des droits deviendra beaucoup plus dynamique, plus pertinent si nous donnons davantage l'occasion d'y participer à ceux qui ont eux–mêmes fait l'expérience de la discrimination.

Permettez–moi de vous parler de certaines des solutions qui s'offrent dans les circonstances. D'abord, il est très important de comprendre que quand nous parlons de droits de la personne dans notre société, nous ne parlons pas de vétilles. Nous parlons de grosses choses importantes. Nous parlons des relations entre les groupes; de la façon dont la démocratie s'exerce dans notre société; de la façon dont certains groupes s'y trouvent marginalisés, et de ce que le gouvernement peut faire pour dynamiser notre discours en tant que société sur l'interaction entre les groupes.

Pour ce faire, il faut bien sûr que les institutions puissent participer à cet échange élargi. Jusqu'à maintenant, nous avons traité les cas de discrimination individuellement, au cas par cas, comme s'il était possible de résoudre ainsi les problèmes monumentaux qui se posent.

Pour ce qui est des solutions pratiques qui s'offrent maintenant au gouvernement, il existe un certain nombre de moyen pour élargir le processus. Par exemple, en ce qui conerne la Commission canadienne des droits de la personne et son mandat, nous devons apporter certaines améliorations.

[*Texte*]

First, it's very clear that there are problems with the Employment Equity Act, that in fact it's not being enforced properly, that we can't move forward with employment equity with the kinds of provisions we have now. It's very weak; it needs to be made into something that will work properly; it needs to bind the government.

So that's moving the systemic capacity forward. The Canadian commission has said this repeatedly, as have numbers of groups.

The same is true of pay equity. We have a system on the federal level in which we're dealing with the complaints of women about unequal pay on a complaint–by–complaint basis. This is not the way we should be doing it. We should be looking at public services in a much broader way. We should understand that everything that governments do is a public service and that consequently complaints can be filed or we can deal with systemic discrimination in things such as the justice system, where many problems have been identified.

Why don't we have complaints about that? Why don't we see our human rights institutions as places where those kinds of problems can be dealt with?

• 1010

The commission needs the capacity to deal with a kind of sectoral regulation. In other words, it should have a bigger rule–making function that would allow it to say: here is a particular industry—banking, for example—where the kinds of jobs, the kinds of economic circumstances, are the same.

We should be looking at ways of making human rights standards for a particular industry or a particular service in order to get over precisely the problems Catherine is describing, which are that in fact for millennia people will have to file another complaint about every single violation if we go at it in that way.

The commissions themselves need to have the ability to take on inquiries about systemic patterns of discrimination; for example, to decide that there is a systemic problem that is either brought to them by a group or that they can see themselves into which they should be inquiring. The Canadian commission did this recently about the situation of the Innu people in Davis Inlet. Instead of that being an extraordinary thing, it should be something more ordinary that commissions have the capacity to do.

We need groups to be able to participate in this system, not to be essentially shut out of it. The model that was set up by the court challenges program is a very useful one where groups can apply for funding to support a test case. Were there that kind of capacity inside the statutory human rights system, you would also see a lot more vitality—and, I would say, a lot more strategic complaints of the kind Catherine is talking about, the ones that would go more directly to the heart of what the groups actually think the real problems are.

[*Traduction*]

D'abord, il est bien certain que la Loi sur l'équité en matière d'emploi pose des problèmes, qu'elle n'est pas appliquée comme il se doit, que nous ne pouvons pas promouvoir l'équité en matière d'emploi avec les dispositions qui ont été adoptées. La loi est très faible; il faut la reformuler pour qu'elle fonctionne adéquatement; elle doit lier le gouvernement.

Voilà pour ce qui est de l'avancement de l'approche systémique. La commission canadienne l'a dit à de nombreuses reprises, tout comme d'autres groupes.

Il en est de même pour l'équité salariale. Au niveau fédéral, il existe un système par lequel on traite individuellement les plaintes des femmes qui dénoncent l'iniquité salariale. Ce n'est pas ainsi que nous devrions nous y prendre. Nous devrions envisager les services publics de façon beaucoup plus globale. Nous devrions comprendre que tout ce que font les gouvernements constitue un service public et que des plaintes peuvent donc être déposées ou nous pouvons nous occuper de la discrimination systémique dans le cadre du système judiciaire par exemple, où l'on a fait état de nombreux problèmes.

Pourquoi n'y a–t–il pas de plaintes à ce sujet; pourquoi ne voyons–nous pas dans les institutions qui s'occupent des droits de la personne des organismes où l'on pourrait traiter de ce genre de problèmes?

La commission doit avoir la capacité d'agir dans le cadre d'une sorte de réglementation sectorielle. Autrement dit, elle devrait avoir un plus grand rôle de réglementation qui lui permettrait de dire que dans un secteur particulier, le secteur bancaire par exemple, les types d'emplois, les types de conditions économiques—sont identiques.

Nous devons chercher des moyens d'établir des normes de droits de la personne pour des secteurs ou pour des services donnés afin de surmonter ces problèmes que décrivait justement Catherine, à savoir que si nous nous y prenons de cette façon, il faudra continuer pendant des siècles à déposer une nouvelle plainte à chaque nouvelle infraction.

Les commissions elles–mêmes doivent avoir le pouvoir d'enquêter sur les modèles de discrimination systémique; par exemple, de décider qu'elles devraient faire enquête sur l'existence d'un problème systémique qui leur a été signalé par un groupe ou dont elles ont elles–mêmes pris connaissance. La commission canadienne l'a récemment fait au sujet de la situation des Innu à Davis Inlet. Au lieu d'être une mesure exceptionnelle, il faudrait que les commissions aient le pouvoir d'y recourir régulièrement.

Il faut que les groupes puissent participer au fonctionnement de ce système, et non qu'ils en soient exclus au départ. Le modèle mis au point par le programme de contestation judiciaire est très utile du fait qu'il permet à des groupes de présenter une demande de financement pour soumettre un litige destiné à faire jurisprudence. Si le régime réglementaire des droits de la personne offrait cette possibilité, il serait beaucoup plus dynamique—et je dirais qu'on déposerait beaucoup plus de plaintes stratégiques du type dont parlait Catherine, des plaintes qui iraient beaucoup plus directement au coeur de ce que les groupes considèrent comme les véritables problèmes.

[*Text*]

So those are just a few suggestions about things that I think can make a difference now in terms of our statutory human rights schemes.

The Chair: Thank you very much, Shelagh, for a very comprehensive report.

I'll turn to Mr. Ménard for the first question.

M. Ménard: J'ai beaucoup apprécié vos exposés vivants et très pédagogiques. Je souhaiterais vous poser une question générale pour revenir avec une question particulière au deuxième tour. La question que je veux vous poser n'est pas une question piège. Je souhaiterais vraiment savoir quelles sont les réformes que vous souhaitez apporter.

Posons l'hypothèse que, dans une semaine, vous soyez nommées ministre de la Justice et responsable de l'application de la Commission. Vous êtes nommées ministre au–delà de toute considération partisane. Quelles modifications apporteriez–vous, l'une et l'autre, particulièrement concernant le traitement des plaintes et l'accès?

Vous avez parlé de barrières au niveau financier. Un des premiers témoins qu'on a reçus a été M. Yalden et, si je ne me trompe pas, on va le revoir jeudi. Également, on va voir le ministre de la Justice pour la première fois la semaine prochaine. Dites–vous bien que tout ce que vous allez nous donner comme suggestions concrètes va trouver un écho très, très positif. Comme on dit en politique, le *timing* est bon.

Donc, posons l'hypothèse que vous êtes ministre de la Justice responsable de la Commission. Quelles modifications apportez–vous?

Ms Frazee: Please forgive me for responding in English, Mr. Ménard, but it has been a little while since I've used the human rights vocabulary in French.

Shelagh has flagged a number of significant measures that would be important to consider and, hopefully, to proceed upon. The first is that what Shelagh and others have described as the gatekeeper role of a human rights commission has to be looked at really seriously. I submit that it is no longer appropriate.

Let me just talk about that a little bit, because this is something we looked at quite extensively in Ontario.

The original concept was that because there would be so many complaints coming in and you couldn't take all of them to a judicial process, to a board of inquiry, you would have a commission screening the complaints and deciding which of them have enough merit to go forward to a board of inquiry, which of them ought to have their day in court.

• 1015

The thinking behind that was, of course, that a day in court is expensive. The respondent, be it an employer, a government or a service provider, would have to retain legal counsel. It would be an expensive proposition. If we have this gatekeeper controlling the number of cases that get through, everyone will be a little happier and only the meritorious complaints will go through.

[*Translation*]

Ce ne sont là que quelques suggestions pour améliorer le régime réglementaire des droits de la personne.

La présidente: Merci beaucoup, Shelagh, d'un compte rendu très complet.

Je cède maintenant la parole à M. Ménard qui va poser la première question.

Mr. Ménard: I really appreciated your interesting and enlightening presentations. I would like to ask you a general question and come back at the second round with a more specific question. The question I would like to ask you is not a tricky one. I just want to know what are the reforms you would like to see happen.

Let us suppose that in a week you are appointed Minister of Justice and responsible for the Commission. You are appointed beyond any political consideration. What changes would you bring, both of you, specially in terms of complaint processing and accessibility?

You referred to economic barriers. One of the first witnesses we heard was Mr. Yalden. If I am not mistaken, he will testify again Thursday. Also, we will have the Minister of Justice for the first time next week. I can give you the assurance that any practical suggestions you will offer us will be very positively welcomed. As we say in politics, the timing is good.

Now, let us suppose that you are the Justice Minister responsible for the Commission. What changes would you bring?

Mme Frazee: Excusez–moi de répondre en anglais, monsieur Ménard, mais je n'ai pas parlé de droits de la personne en français depuis longtemps.

Shelagh a mentionné différentes mesures importantes qu'il faudrait examiner et encore mieux, adopter. Premièrement, ce que Shelagh et d'autres appellent le rôle de gardes–barrière de la commission des droits de la personne doit être examiné très attentivement. Je dirais qu'il n'est plus approprié.

Permettez–moi d'en parler brièvement, étant donné que c'est un aspect que nous avons examiné de façon très approfondie en Ontario.

Au départ, on avait pensé que parce que l'on allait recevoir tellement de plaintes, il serait impossible de les acheminer toutes jusqu'au processus judiciaire, à une commission d'enquête. Une commission serait donc chargée de trier ces plaintes et de décider lesquelles sont suffisamment fondées pour justifier leur présentation à une commission d'enquête, pour être entendues par un tribunal.

Cette façon de voir se justifiait, bien sûr, par les frais que représente une action en justice. L'intimé, qu'il s'agisse d'un employeur, du gouvernement ou d'un pourvoyeur de services, doit retenir les services d'un avocat. Cela coûte cher. Si nous avons ce garde–barrière pour contrôler le nombre de plaintes, tout le monde serait satisfait et seules les plaintes valides seraient traitées.

[*Texte*]

One of the problems, however, and the experience we had at the commission is that virtually no cost is saved by this approach. The minute respondents are in receipt of a human rights complaint, they engage legal counsel. The role of legal counsel, more often than not, is to delay, complicate and render that very initial investigative process much more formal, complex and costly.

M. Ménard: Donc, à l'instar d'un courant dominant dans la population, vous pensez que moins il y a d'avocats dans un dossier, mieux c'est. Est–ce que je comprends bien ce que vous me dites?

Ms Frazee: Yes, of course, that's what I'm saying. Like most people—

M. Ménard: Rassurez–vous. Je pense qu'il n'y a pas d'avocats autour de la table.

Ms Frazee: Really, what I intended by that is that lawyers have their place and the lawyers' place is in the court, in the proceeding before the board of inquiry. But there is really no need to have that blocked, as it were, before you get to the point where the commission is making a threshold decision.

Ultimately, the decision the commission makes is based on a paper report that comes before it. The commission never meets the parties or gets to ask questions or really assess the credibility of the people who are making the case. Yet as a commissioner I was often called upon to make very difficult decisions that ultimately would deny a person his or her day in court.

The first thing I would say is the gatekeeper role is not serving the purpose it was designed for. It very much has the effect, as Shelagh pointed out, of taking control away from the people whose complaint it rightly is and of burdening the commission with the responsibility of carriage of the complaint.

M. Ménard: Quand on a rencontré M. Yalden, lui et son équipe nous ont expliqué la façon dont une plainte est normalement instruite à la Commission selon le processus prévu par la loi. Un travailleur ou un individu qui veut porter plainte doit normalement passer par un processus de médiation. En tout cas, il ne va pas tout de suite devant un tribunal administratif ou de droit commun. On analyse son dossier et, si on se rend compte qu'il y a vraiment eu un motif illicite de discrimination, il y a une plainte qui est instruite dans un deuxième temps.

Vous nous dites que la Commission ne rencontre jamais les parties. Elle ne le fait pas dans la première étape, mais elle le fait dans la deuxième étape. Est–ce que je comprends bien? Une fois qu'une plainte est instruite devant un tribunal des droits de la personne, il y a rencontre des parties et les principes de justice naturelle s'appliquent. Est–ce que je comprends bien ce que vous avez dit?

Ms Frazee: Absolutely, and I am making the distinction between the tribunal and the commission. But the commission is a very formal body of people, like the folks around this table, who are the gatekeepers to that next stage of the day in court before the board of inquiry. So I think that's one aspect of the process that really needs to be looked at.

Maybe this is the moment to hand things over to Shelagh, because I think there are several other aspects she's alluded to that maybe you would comment on as well.

[*Traduction*]

Malheureusement, et la commission en a fait l'expérience, cette approche ne permet pas de réaliser de réelles économies. Dès qu'une plainte en matière de droits de la personne est déposée, l'intimé retient les services d'un avocat. Plus souvent qu'autrement, le rôle de cet avocat est d'atermoyer, de compliquer les choses et de rendre d'emblée tout le processus d'enquête beaucoup plus rigide, complexe et coûteux.

Mr. Ménard: So you think, as do a lot of people, that the less you have lawyers in a file, the better it is. Is that what you are saying?

Mme Frazee: Oui, bien sûr, c'est ce que je dis. Comme la plupart des gens. . .

Mr. Ménard: Don't worry. I don't think there are lawyers around this table.

Mme Frazee: En réalité, je voulais dire que les avocats ont leur place dans le système mais que leur place est devant les tribunaux, lorsque la commission d'enquête siège. Mais il n'est vraiment pas nécessaire d'atermoyer, comme cela se fait, avant de parvenir au point où la Commission rend une décision qui fait jurisprudence.

Finalement, la décision rendue par la commission se fonde sur le rapport écrit qu'on lui soumet. La commission ne rencontre jamais les parties ou ne pose jamais de questions pour évaluer la crédibilité des personnes qui plaident la cause. Et pourtant, en tant que commissaire, j'ai été souvent obligée de prendre des décisions très difficiles qui avaient finalement pour effet de nier à une personne le droit de se faire entendre.

Ma première objection, c'est que le garde–barrière ne joue pas le rôle qui avait été conçu pour lui à l'origine. Comme Shelagh l'a dit, son action a surtout pour effet de nier aux personnes le droit légitime qu'elles ont de porter plainte et d'imposer à la Commission la responsabilité de donner suite aux plaintes.

Mr. Ménard: When we met Mr. Yalden, he and his team explained to us the way a complaint is normally heard by the Commission according to the process provided for by the act. A worker or an individual who wants to file a complaint must normally go through a mediation process. In any event, he or she does not go right away to an administrative court or a common law court. His or her case is analyzed and, if they realize that there really was an illicit ground of discrimination, a complaint is filed as a second step in the process.

You are telling us that the Commission never meets the parties. It does not do so in the first step, but it does so in the second step. Do I understand this well? Once a complaint is filed with a human rights tribunal, the parties meet and the principles of natural justice apply. Is that what you are saying?

Mme Frazee: Absolument, et il y a une distinction à faire entre le tribunal et la commission. Mais la commission est un organisme très structuré, avec des gens réunis autour d'une table comme ici, qui décident si une commission d'enquête étudiera la plainte. Je crois donc que c'est l'un des aspects du processus qui mérite d'être examiné.

Le moment est peut–être venu pour moi de céder la parole à Shelagh parce que je crois qu'il y a plusieurs autres aspects qu'elle a mentionnés sur lesquels vous voudrez peut–être poser des questions.

[*Text*]

M. Ménard: Vous avez la conviction que le processus, tel qu'il fonctionne, ne permet pas de faire des économies réelles. C'est un peu ce que vous disiez tout à l'heure. Avez–vous la conviction que s'il n'y avait qu'un seul palier et que l'on acheminait tout cas réel de discrimination directement devant un tribunal des droits de la personne, le processus serait un peu désengorgé? Croyez–vous que ce serait une meilleure façon d'appliquer la justice?

Ms Frazee: It's not only that measure; it's that measure in combination with other measures. I would hasten to add you would always need a very basic threshold test to determine whether or not this is a human rights case. People will come forward with all kinds of issues they consider to be unfair. I wasn't hired for this job because I didn't dress properly for the interview, and that's not fair. Maybe it's not fair, but its not a human rights violation. You'll need the commission to have the authority at least to weed out those kinds of cases.

• 1020

A better example is the man who wanted to enrol in the women's self–defence program. The women's self–defence organization said it was for women only. That was a very major case in Ontario. You'll need a mechanism whereby those cases aren't clogging your system.

In answer to your question, I think the measure we're proposing with those kinds of caveats around it would go a long way toward alleviating the blocks that we have now.

M. Ménard: Merci. Comme on dit en anglais, *the time has expired*. C'est cela?

The Chair: Your time has expired. Shelagh, did you wish to comment briefly to Mr. Ménard?

Ms Day: I have a couple of things I would recommend to Mr. Rock, in particular, that I think are important here. One is that I think it's very important to think about government behaviour. Over the last decade the federal government has been extremely resistant to human rights interventions. This s a real problem. The government has been acting almost on a knee–jerk basis for fighting human rights complaints.

We've seen a very destructive pattern that has to do with equal pay complaints where the federal government has resisted those complaints, fought them in court on technical grounds, refused to settle, challenged the authority of the Canadian Human Rights Commission, and has been in and out of court on technical questions trying to challenge that authority. In its last round of proposed amendments, the Conservative government put forward a package that essentially tried to take away the guideline–making power of the CHRC that had precisely to do with its ability to make guidelines about what equal pay means.

I think it is very important for the government to think about itself and what its attitude is towards its own human rights performance. It has also fought, for the last decade, every single case that had to do with sexual orientation.

[*Translation*]

Mr. Ménard: You are convinced that the process, as it works now, does not allow real savings. It is a little bit what you were saying earlier. Are you convinced that if there was only one level and that we directed every real case of discrimination straight to a human rights tribunal, the process would be less cumbersome? Do you think it would be a better way to ensure fairness?

Mme Frazee: Cette mesure à elle seule serait insuffisante; il faut adopter cette mesure avec d'autres. Je m'empresse d'ajouter qu'on aura toujours besoins de critères très élémentaires pour déterminer s'il s'agit d'une plainte légitime ou non. Les gens vont se présenter avec toutes sortes de situations qu'ils considèrent injustes. On vous dira: je n'ai pas été engagé parce que je n'étais pas bien habillé pour l'entrevue, et ce n'est pas juste. C'est peut–être injuste, mais cela ne constitue pas une violation des droits de la personne. Il faudra donner à la Commission à tout le moins le pouvoir d'écarter ce genre de plainte.

Un meilleur exemple est celui de l'homme qui voulait s'inscrire à un programme d'autodéfense destiné aux femmes. L'organisation féminine d'autodéfense avait dit que son programme ne s'adressait qu'aux femmes. Ce fut une cause très importante en Ontario. Il faudra un mécanisme pour éviter que ce genre de cause n'engorge le système.

En réponse à votre question, je crois que la mesure que nous proposons, avec toutes les réserves qui l'entourent, fera beaucoup pour éliminer les obstacles qui se posent maintenant.

Mr. Ménard: Thank you. As we say in English, the time has expired. That's how you say it?

La présidente: Votre temps est écoulé. Shelagh, désirez–vous répondre brièvement à M. Ménard?

Mme Day: J'ai quelques recommandations à faire à M. Rock, en particulier, qui sont à mon avis importantes ici. La première, c'est qu'il est très important de reconsidérer le comportement du gouvernement. Dans la dernière décennie, le gouvernement fédéral s'est montré très réticent à l'égard des interventions en matière de droits de la personne. C'est un véritable problème. Le gouvernement a presque systématiquement combattu les plaintes en matière de droits de la personne.

Nous avons été témoins d'une obstruction très destructive lorsque le gouvernement fédéral s'est défendu contre les plaintes en matière de parité salariale, s'est défendu devant les tribunaux en invoquant des vices techniques, a refusé de régler, a contesté l'autorité de la Commission canadienne des droits de la personne et a cherché à contester cette autorité pour des motifs techniques à maintes reprises devant les tribunaux. Dans la dernière série de modifications qu'il proposait, le gouvernement conservateur a mis de l'avant une offre qui visait en substance à usurper le pouvoir qu'a la Commission d'arrêter des lignes directrices qui lui auraient permis justement de définir la parité salariale.

À mon avis, il est très important que le gouvernement fasse son examen de conscience et change d'attitude à l'égard des droits de la personne. Au cours de la dernière décennie, le gouvernement a également combattu toutes les causes qui avaient trait à l'orientation sexuelle.

[*Texte*]

Its a pleasure to see that on the Lorenzen case, for example, a new government has decided not to appeal it. It's decided to take some responsibility for its own behaviour and to make decisions about whether or not they wish to comply with rulings instead of just behaving in a kind of knee-jerk way when these complaints come along.

I think that's extraordinarily important. A lot of complaints made against the government shouldn't be fought. They should be settled. Governments should be saying there's a problem there, so let's figure out how to fix it. It should not say let's go fight it and spend the taxpayers' money fighting it. I think that's an extraordinarily important thing for a new Minister of Justice to be thinking about.

M. Ménard: Je ne voudrais pas profiter d'un moment d'inattention pour abuser, mais avez-vous une idée de ce qu'il en coûte au commun des mortels pour instruire une plainte? Si le processus est mené à terme, quel est le coût moyen de l'instruction d'une plainte? Avez-vous des données là-dessus?

Ms Day: The virtue of the human rights system is that it can be done for nothing. It is publicly funded.

M. Ménard: Au complet?

Ms Day: Right. As Catherine described it, because people feel as though the commissions are getting more bureaucratic, slower, less responsive and so on, many of them, even though the commission will take their complaint and deal with it without cost, are going out and getting their own lawyers. This is because they feel there's a bureaucratic system there they have to fight their way through. Right? They're taking on their own lawyers when they shouldn't need to because they feel they're facing that kind of bureaucratic difficulty.

• 1025

Ms Frazee: Just to add to that, if we were to look at the major cases that have gone through the system in the last few years, I would venture to say that the majority, if not a significant majority, of those cases are ones where the individual has retained their own counsel.

Ms Day: The second thing I would say to Mr. Rock is that the amendments that came forward from the previous government were not just minimal but were also in fact cutting back on human rights.

The groups that were consulted about amendments to the Canadian Human Rights Act said that they think this act needs a complete review, because it's out of date—in precisely the ways Catherine and I have been talking about. It should be looked at structurally. At this point we shouldn't be just tinkering; we should be looking at what we need in the 1990s as a modern human rights instrument to do the job that we now understand needs to be done. So the groups that were consulted one and one-half years ago said: let's have a big look at this, not a little tinkering, this time around; we need a big look. That's another thing I would say to Mr. Rock.

[*Traduction*]

J'ai été heureuse de voir que dans l'affaire Lorenzen, par exemple, le nouveau gouvernement a décidé de ne pas interjeter appel. Il a décidé de prendre la responsabilité de son propre comportement et de prendre des décisions pour se conformer ou non aux jugements plutôt que d'opposer des refus systématiques chaque fois qu'une plainte est déposée.

Je crois que c'est extrêmement important. Bon nombre des plaintes déposées contre le gouvernement ne devraient pas être entendues. Elles devraient être réglées. Le gouvernement devrait décider de trouver un moyen de les régler au lieu de se battre et de dépenser l'argent du contribuable. Je crois que c'est là un sujet de méditation extrêmement important pour le nouveau ministre de la Justice.

Mr. Ménard: I would not want to use a moment of inattention to overdo it. But do you have any idea how much it cost to a simple individual to file a complaint? If the process goes all the way to the end, how much does it cost on average to file a complaint? Do you have any data on this?

Mme Day: La beauté du système des droits de la personne, c'est qu'on peut porter plainte pour rien. C'est l'État qui finance le tout.

Mr. Ménard: All the way?

Mme Day: Exactement. Mais comme Catherine l'a dit, parce que les gens croient que les commissions deviennent plus bureaucratiques, plus lentes, moins sensibles et tout le reste, nombre de plaignants, même si la Commission se chargera de leur plainte et la traitera sans qu'il leur en coûte quoi que ce soit, sortent du système et engagent leurs propres avocats. C'est parce qu'ils croient qu'il y a là un système bureaucratique qu'ils doivent combattre. N'est-ce pas? Ils engagent leurs propres avocats alors qu'ils n'ont pas besoin de le faire parce qu'ils croient qu'ils ont à surmonter ces difficultés bureaucratiques.

Mme Frazee: J'ajouterais que si nous examinions les principales affaires qui ont été entendues au cours des quelques dernières années, dans la majorité des cas, sinon la grande majorité, les demandeurs avaient eux-même retenu les services d'un avocat.

Mme Day: La deuxième chose que je dirais à M. Rock, c'est que les modifications apportées par le gouvernement précédent non seulement étaient minimes mais ont fait régresser les droits de la personne.

Les groupes consultés au sujet des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne ont dit qu'à leur avis, elle devait être réexaminée à fond, parce qu'elle était dépassée—compte tenu justement de ce que Catherine et moi avons mentionné. Il faudrait en examiner la structure. Actuellement, il ne s'agit pas de se contenter de rapiéçage; il faudrait examiner ce dont nous avons besoin dans les années quatre-vingts pour nous doter d'un instrument moderne qui nous permette en matière de droits de la personne d'accomplir le travail que nous jugeons maintenant nécessaire. Les groupes consultés il y a un an et demi ont dit qu'il fallait bien examiner la question, ne pas se contenter d'un peu de rapiéçage, cette fois-ci mais qu'il fallait un examen approfondi. Voilà une autre chose que je dirais à M. Rock.

[*Text*]

The other things I will try to say very quickly, because they're repeating what I've said before.

The Chair: I have a lot of people. Maybe it will come out in the other questions. I think we had better handle it in that way, because we are in a tight timeframe.

I've just discovered that I'm going to have to hand the chair over to you shortly, Réal. I am being called out of this meeting, unfortunately. Again, it's due to a test case that was before the Federal Court of Appeal this morning, the Thibaudeau case on child support benefits. It has been denied.

Mr. Ramsay, I will go to you next.

Mr. Ramsay (Crowfoot): Can you tell the committee why there is such a resistance of businesses to accommodating the disabled? I've heard this throughout your presentation. There seems to be a resistance to doing what is a normal, humane thing. Why would a business have to be compelled by law in order to make parking available for the disabled?

Ms Frazee: It's so complex. Of course, attitudes are at the heart of it, and I think they change by education and by experience.

For me, it's a bit of a catch–22, because until disabled persons—and I mean persons with visible and significant disabilities, not simply people who wear eyeglasses—are out and about in the mainstream of human society, in the mainstream of Canadian society, until we are regularly rubbing shoulders with able–bodied people in the subways, the bus terminals, the shopping malls, the movie theatres, etc., the able–bodied persons who don't see us, who don't think of us and who therefore aren't comfortable with us, are not going to have the right kinds of attitudes towards accommodating us. There is perhaps going to be an attitude that, yes, you make your charitable donations to the United Way, which is what you do for disabled people. But that's not what disabled people want at this point. They don't want charity; they want rights.

Disabled people have become much clearer in their vision for integration.

I'm trying to say that a shift in attitude has to occur. Not just businesses but all of the institutions in our society have to be brought on board and have to enter into a kind of partnership based on a real understanding of who disabled people are, based on a real exposure and experience with disabled people, so that they will know that in many cases we are just as intelligent and just as able, just as good consumers, just as important to the fabric of a corporation's workforce or a mall's clientele as the able–bodied population are. That shift occurs slowly, but, for me, fundamentally it occurs with exposure.

[*Translation*]

Je voudrais ajouter autre chose très rapidement car je reviens sur un point que j'ai déjà abordé.

La présidente: Beaucoup de personnes veulent prendre la parole. Peut–être reviendrons–nous là–dessus quand on posera les autres questions. Je pense qu'il vaudrait mieux procéder ainsi, parce que nous avons un horaire chargé.

Je viens tout juste de me rendre compte que je vais devoir bientôt vous confier la présidence, Réal. Mon devoir m'appelle ailleurs, malheureusement. C'est au sujet d'une affaire destinée à faire jurisprudence et qui était entendue par la Cour d'appel fédérale ce matin, l'affaire Thibodeau au sujet des allocations familiales. La cour a opposé un refus.

Monsieur Ramsay, vous êtes le suivant.

M. Ramsay (Crowfoot): Pouvez–vous dire au Comité pourquoi le monde des affaires se montre aussi réticent à répondre aux besoins des personnes handicapées? Je vous ai entendu en parler au cours de votre exposé. On semble ainsi refuser de prendre une mesure tout à fait normale, humanitaire. Pourquoi faudrait–il recourir à une loi pour contraindre une entreprise à offrir des places de stationnement aux personnes handicapées?

Mme Frazee: C'est une question bien difficile. Au fond, ce n'est qu'une question d'attitude, et je pense que l'on peut la changer par l'éducation et par l'expérience.

Quant à moi, c'est un peu un cercle vicieux, car tant que les personnes handicapées—et je parle de personnes qui ont des handicaps visibles et importants et pas simplement de gens qui portent des lunettes—seront mêlées au reste de la société, de la société canadienne en général, tant que nous côtoierons les personnes valides dans le métro, les gares d'autobus, les centres commerciaux, les cinémas, ceux qui ne nous voient pas, ceux qui ne pensent pas à nous et qui par conséquent ne se sentent pas à l'aise en notre compagnie, n'auront pas l'attitude qu'il faut pour répondre à nos besoins. Certains se disent que de toute manière on contribue à Centraide, et c'est ce que l'on fait pour les personnes handicapées. Mais ce n'est pas ce qu'attendent maintenant les personnes handicapées. Elles ne veulent pas la charité; elles veulent que l'on respectent leurs droits.

Les personnes handicapées ont maintenant une vision beaucoup plus claire de l'intégration.

J'essaie de vous dire qu'il faut opérer un changement d'attitude. Je ne pense pas qu'aux entreprises mais à toutes les institutions de notre société qui doivent participer et s'associer à un genre de partenariat qui reposerait sur une compréhension véritable de ce que sont les personnes handicapées, sur une expérience véritable de mise en présence avec des personnes handicapées, afin que l'on sache que dans bien des cas, nous sommes tout aussi intelligents et tout aussi capables, tout aussi bons consommateurs, des éléments tout aussi importants que les autres pour l'effectif d'une entreprise ou pour la clientèle d'un centre commercial. L'évolution se fait lentement, mais à mon avis, elle passe nécessairement par la mise en présence.

• 1030

Mr. Ramsay: I'd like to follow that up. I listened to your description of the two cases. Now, I would think that if I owned the Odeon Theatres and this patron, Huck, wanted to pay me a fee to attend my theatre, I would have a vested interest in

M. Ramsay: J'aimerais revenir là–dessus. J'ai écouté la description que vous avez donnée des deux cas. Si j'étais propriétaire des cinémas Odéon et que ce client, M. Huck, était prêt à payer pour assister à une projection, j'aurais intérêt à lui

[*Texte*]

making that accommodation. Why is this not happening? Did this person not want the business? Are these mall owners who have failed to provide parking stalls for the disabled not seeking the business? The profit motive is there and the disabled people are there to buy the goods and services. Is there not a motive there to do so, or is it looked upon as an act of charity to provide these facilities?

Ms Frazee: I think often it is looked upon as an act of charity for a variety of reasons. Perhaps traditionally disabled persons aren't seen as the major spenders in our society because to a large extent we're not employed in significant numbers. That's part of it.

Part of it is that there often is a real cost associated with accommodation. Odeon Theatres saw the handwriting on the wall. When they lost the Hunt case, they realized that they were going to have to invest some money in changing and making their seating more flexible and adaptable to the needs of people like Michael Huck. So there is a cost involved.

Perhaps the thinking was—how many people like Michael Huck are going to spend the $7 it takes to come to our theatre? Are we going to get them in the hundreds or are we going to get five or ten? I'm afraid that's the kind of weighing and balancing that goes on on the ledger sheet of corporations that we have to address and be prepared to confront.

But I'll add another very simple example. A movie theatre I know of in the Toronto area has an elevator for the use of disabled people and stairs for the use of non–disabled people. Over the Christmas holidays that elevator broke down. It was not repaired for at least a month. I gave up calling to inquire about it. Now, I guarantee you that if there had been a big hole in the stairs so that the able–bodied patrons couldn't come into the theatre, it would have been repaired within 24 hours because that would have had a major financial impact upon the theatre. However, the accessible elevator wasn't seen as a significant threat to the theatre's business.

It has to be seen as a significant threat to the theatre's business. That change has to come about as a result of a very different change in thinking, where the theatre understands that it has one primary responsibility and that is to accommodate all of its patrons and potential patrons. As that happens, you'll find more and more disabled people, given that they have transportation and the money to pay for movies, making use of that service.

But there are so many parts to this puzzle, all of which have to come together, specifically in the area of disability, in order for disabled persons to participate more in the mainstream of life.

Mr. Ramsay: So if the elevator is not there for the purpose of business and profit, then is it there more or less because of the force of law?

[*Traduction*]

aménager une place. Pourquoi ne le fait–on pas? Est–ce que ce client ne demande pas à acheter un service? Est–ce que ces marchands des centres commerciaux qui ne réservent pas de places de stationnement aux personnes handicapées ne cherchent pas à faire des affaires? L'appât du gain est là et les personnes handicapées sont là pour acheter des biens et des services. Est–ce que ce n'est pas une motivation suffisante, ou considère–t–on que l'aménagement de ces installations relève de la charité?

Mme Frazee: Je me dis souvent qu'on y voit un acte de charité pour différentes raisons. Jusqu'à maintenant on a peut–être pas considéré les personnes handicapées comme de grands consommateurs car peu d'entre eux occupent un emploi. C'est une explication.

Par ailleurs, l'aménagement de ces installations suppose souvent l'engagement de dépenses importantes. Les cinémas Odéon ont compris. Dans l'affaire Hunt, quand ils ont perdu la bataille, ils se sont rendu compte qu'ils allaient devoir dépenser de l'argent pour que la disposition des fauteuils réponde mieux au besoin des personnes comme Michael Huck. Cela entraîne donc certaines dépenses.

Peut–être s'est–on demandé—combien de gens comme Michael Huck vont dépenser 7$ pour venir au cinéma? Y en aura–t–il des centaines ou à peine cinq ou dix? J'ai bien peur que ce soit le genre de réflexions auxquelles se livrent les entreprises en examinant leurs livres, attitude dont nous devons tenir compte et à laquelle il faut nous préparer à réagir.

Mais j'aimerais ajouter un autre exemple bien simple. Un cinéma que je connais dans la région torontoise a un ascenseur réservé aux personnes handicapées et un escalier pour les autres. Pendant les vacances de Noël, l'ascenseur est tombé en panne. Il est resté en panne pendant au moins un mois. J'ai fini par renoncer à appeler pour demander s'il avait été réparé. Or je peux vous assurer que s'il y avait eu un trou béant dans l'escalier et que pour cette raison les autres clients n'avaient pas pu entrer au cinéma, il aurait été réparé dans les 24 heures parce que cela aurait eu de graves conséquences financières pour le cinéma. En revanche, le fait que l'ascenseur ne soit pas accessible n'était pas considéré comme une menace importante pour les affaires du cinéma.

Or il faut justement y voir une menace importante pour les affaires du cinéma. Il faut que ce changement résulte d'une modification en profondeur des mentalités, que les exploitants des cinémas comprennent que leur responsabilité première est d'aménager une place pour tous les clients et tous les clients potentiels. À mesure qu'on le fera, on verra que de plus en plus de personnes handicapées, dans la mesure où elles disposent des moyens de transport et d'argent pour s'offrir le cinéma, fréquenteront ces endroits.

Mais le casse–tête compte bien des morceaux, qu'il faut tous agencer, surtout en ce qui concerne la situation des personnes handicapées, afin qu'elles puissent participer davantage aux activités courantes de la société.

M. Ramsay: Si donc l'ascenseur n'est pas là pour stimuler le commerce et les profits, s'y trouve–t–il parce qu'il a été imposé par une mesure législative?

[*Text*]

Ms Frazee: Yes, I think that's right. As Shelagh articulated at the beginning of her presentation, there is a basic standard, which we understand applies to all of our public services, and that is that they are accessible to all. We don't exclude people from attending a certain theatre because of their race. We wouldn't permit that, nor should we permit excluding people because of their disability from attending a theatre. You might as well have a sign that says "no disabled people in this theatre" as have a flight of stairs and no elevator and no ramp. That's unacceptable.

• 1035

Mr. Ramsay: I guess the point I'm getting at is, why in the world do we need laws to cause people to do things that ought to be done in the first place? Why do we need laws, and will laws really change that?

If we enact a law, it gives you a means to retaliate against something that has happened—you know, the Davis Inlet situation is a prime example. There was a comment made about looking into that situation, but what we've got to do, in my opinion, is prevent the Davis Inlets from happening. If we're simply going to enact laws that are going to give disadvantaged people the power to retaliate against something that should have been done in the first place simply through human decency and courtesy, then I guess I'm asking how successful can we be as a society?

Le vice–président (M. Ménard): Il faudrait que les députés de la majorité ministérielle puissent s'exprimer. J'ai tenté d'être généreux, ayant moi–même dépassé un peu mon temps, mais comme je préside pour la première fois, je ne peux pas créer un précédent malheureux. On m'en voudrait.

Je vous accorde une dernière petite question de conclusion.

Ms Frazee: Okay, I'll make a quick comment. Bear in mind that in my vision, anyway, human rights legislation, employment equity, pay equity legislation are all properly considered as interim pieces of legislation. In other words, when we reach Utopia, when we reach the point at which all persons in society have equal access and equal opportunity, we won't need human rights legislation because the moral pressure upon a business that decided to render itself inaccessible would be so enormous that behaviour such as you've described wouldn't occur.

But we're not at that point, and we need the laws and we need forceful laws in order to achieve that point, in order to get ourselves back to the level playing field or the point at which all of us feel able to participate, feel it is our right and our entitlement to participate equally.

Mr. Grose (Oshawa): This is more in reply to Mr. Ramsay than to you, but I think you'll be interested.

In my other life, I rent and service portable washroom facilities. When I'm doing a rather large event, I ask, do you want facilities for disabled people, and the reply almost invariably is, well, do we have to? I say, well no, you don't because no one does enforce the rule if there is one—and in some jurisdictions there is. Even when I say I do not charge anything extra for this type of equipment because I find it impossible to put a price on it, they say, well, if you want to.

[*Translation*]

Mme Frazee: Oui, je pense que c'est exact. Comme l'a dit Shelagh au début de son exposé, il existe une norme fondamentale, qui, croyons–nous savoir, s'applique à tous les services publics, lesquels doivent être accessibles à tous. On n'empêche personne de fréquenter un cinéma en raison de sa race. Nous ne le tolérerions pas, mais nous ne devrions pas non plus tolérer que l'on exclue des gens d'un cinéma en raison d'un handicap. Autant installer une enseigne disant «Interdit aux personnes handicapées» et n'avoir qu'un escalier, pas d'ascenseur ni de rampe d'accès. C'est inacceptable.

M. Ramsay: Ce que je me demande, en fin de compte, c'est pourquoi il faut des lois pour inciter les gens à faire ce qu'ils devraient faire de toute façon. Pourquoi nous faut–il des lois? Les lois permettent–elles de vraiment changer quelque chose?

Le fait d'avoir légiférer permet de remédier à une situation—je pense par exemple au cas de Davis Inlet. Il a été question d'étudier cette situation mais il me semble qu'il faut être plutôt en mesure de prévenir des situations comme celle de Davis Inlet. Dans la mesure où nous ne faisons que légiférer pour permettre aux personnes désavantagées de remédier à une situation que la sollicitude humaine aurait dû empêcher au départ, je me demande quelle peut bien être les valeurs de notre société.

The Vice–Chairman (Mr. Ménard): Government members should have a chance to be heard. I have attempted to be generous, having myself gone over my allotted time, but since I am chairing for the first time, I would not want to set an unfortunate precedent. It would be held against me.

I will allow you one last short question.

Mme Frazee: D'accord, je vais faire un bref commentaire. Il faut retenir que, dans ma perspective tout au moins, les lois visant les droits de la personne, l'équité en matière d'emploi, l'équité salariale sont considérées comme provisoires. Autrement dit, lorsque la société aura atteint ce stade utopique où tous ses membres auront atteint l'égalité d'accès et l'égalité des chances, nous n'aurons plus besoin de lois de protection des droits de la personne puisque, par exemple, toute entreprise qui choisirait de ne pas être accessible verrait s'exercer sur elle de telles pressions que son geste serait impensable.

Mais nous n'en sommes pas là, et il nous faut des lois et des lois efficaces de manière à ce que les chances soient égales pour tous et que nous ayons tous l'impression que le fait de participer dans l'égalité est notre droit le plus strict.

M. Grose (Oshawa): Mon intervention s'adresse plutôt à M. Ramsay mais je crois qu'elle vous intéressera également.

Dans mon autre vie, j'assure la location et l'entretien d'installations sanitaires portatives. Pour les événements d'une certaine ampleur, je demande aux organisateurs s'ils veulent des installations pour personnes handicapées et on me répond presque toujours en me demandant si c'est obligatoire. Je réponds que ce n'est pas le cas puisque, même dans les endroits où il existe un règlement à cet égard, personne ne l'applique. Même lorsque je n'exige aucun supplément pour ce genre de matériel, étant donné que j'arrive difficilement à en évaluer le coût, les gens n'y tiennent pas vraiment.

[*Texte*]

Now, the interesting point is that some of these events are fund-raisers for people who are disadvantaged in one way or another, and yet the very people who in some cases they are supposed to be serving, the mind-set is, do we really have to?

So it reinforces exactly what you're saying, that we do need laws, for some strange and terrible reason. Thank you.

Ms Day: All I can say is that we're still, as has already been said, at a point where unfortunately we require laws in order to have that basic level of dignity and respect for everyone in the community. We all wish it weren't so, but the laws we've created are in fact a kind of education, just as Catherine has said. The law has some impact, and people then have the experience of being more with people they haven't been with before. That changes their behaviour, and it's a progressive kind of implementation we're working on here.

So in fact the law is not just a kind of bludgeon, it's also a way of teaching, it's also an educational tool in the society.

• 1040

Mr. Telegdi (Waterloo): I have two questions. Under employment equity and pay equity, the Province of Ontario brought in the legislation, and the first to fall in line before the provincial government—it gives itself a lot more time—seem to have been the municipalities.

It wasn't a case of trying to establish a level playing field for everybody and trying to correct inequities. What essentially happened overall in the municipalities was that everybody got a huge increase. It took a while to realize that the chief administrative officer got a $20,000 increase. One really had to wonder why this was a result of the pay equity and employment equity legislation. The municipalities responded by raising their taxes. They absorbed the increases and went on to a new base.

I recall the process very well as council at the time this was going through... I went through it a couple of times before I finally realized there was something drastically wrong with the process. Here was an elected council, responsible for trying to maintain a certain level of taxation, and under the guise of pay equity and employment equity there were huge increases. It was a real boost for municipal bureaucracies right across the province, I guess. It certainly was in the city of Waterloo and the region of Waterloo.

Then you get the reaction that government is doing a lot better than the private sector. How do you see dealing with that kind of legislation? Basically it was human rights legislation. I have absolutely no problem with paying people according to the jobs they do and going against discrimination. But the problem was that you couldn't lower anybody's salary. If somebody was getting overpaid, then you would have to correspondingly do the same for everybody else.

Ms Frazee: I'll make a quick comment on that and then pass it over to Shelagh. I'm not familiar with the particular case you're describing so I won't comment on it in particular.

[*Traduction*]

Aspect assez intéressant, certains de ces événements sont organisés pour financer une catégorie quelconque de personnes désavantagées. Mais, même parmi ces gens qui sont censés servir ces groupes, l'attitude consiste à demander si c'est obligatoire.

Cela vient donc renforcer ce que vous dites si bien, c'est-à-dire qu'il nous faut des lois pour une raison qui est à la fois obscure et inquiétante. Merci.

Mme Day: Je dois également constater que nous en sommes encore malheureusement à un point où il nous faut des lois pour assurer le respect de la dignité fondamentale de tous et chacun. Nous voudrions tous qu'il en soit autrement mais les lois que nous avons fait adopter ont une valeur éducative, comme Catherine l'a dit. Les lois ont pour effet de mettre en rapport des gens qui autrement ne se seraient pas côtoyés et de changer les comportements. Il s'agit d'un processus de mise en oeuvre progressive.

La loi n'est donc pas simplement une sorte de massue; c'est également un instrument de vulgarisation et d'éducation.

M. Telegdi (Waterloo): J'ai deux questions. Lorsque Ontario a fait adopter des mesures législatives en matière d'équité dans l'emploi et d'équité salariale, il semble que ce soient les municipalités qui, bien avant le gouvernement provincial qui s'est accordé beaucoup plus de temps—aient été les premières à obtempérer.

Il ne s'agissait pas particulièrement de rendre les règles du jeu égales pour tous et de corriger des situations inéquitables. On a essentiellement procédé à des augmentations de salaire fédérales dans les municipalités. On a fini par se rendre compte que l'administrateur principal avait obtenu une augmentation de 20 000$. Est-ce vraiment ce que l'on attendait de lois visant l'équité salariale et l'équité en matière d'emploi? Il y a lieu de se le demander. La réaction des municipalités a été d'augmenter les taxes. Elles ont pu absorber les augmentations en passant à une nouvelle assiette fiscale.

Je me souviens très bien du processus au moment où j'étais échevin... Après un certain temps, j'ai fini par comprendre que ce processus n'allait pas du tout dans le bons sens. Un conseil municipal élu, responsable de bien gérer la fiscalité, accordait d'énormes augmentations au nom de l'équité salariale et de l'équité en matière d'emploi. Un vrai cadeau du ciel pour les bureaucraties municipales partout dans la province et certainement pour la ville de Waterloo et pour sa région.

On se met ensuite à dire que le secteur gouvernemental se compare avantageusement au secteur privé. Comment composer avec ce genre de mesure législative? Essentiellement, il s'agissait d'une mesure qui visait les droits de la personne. Je n'ai rien du tout contre le fait de rémunérer les gens selon la nature de l'emploi et de lutter contre la discrimination. Malheureusement, dans ce cas, il n'y avait pas moyen de baisser le salaire de qui que ce soit. Si une personne était trop bien rémunérée, il fallait que tout le monde le soit aussi.

Mme Frazee: Après un commentaire rapide à ce sujet je vais céder la parole à Shelagh. Puisque je ne connais pas le cas dont vous parlez, mon commentaire sera de nature générale.

[*Text*]

I think we have to realize—and it goes back to some of the comments I made earlier—there are individuals who tend to be ready and more able to assert their rights through a human rights process, although I'm not sure about a pay equity process. I'm really not an expert in that area.

Let's talk about the human rights process because I think the principles are similar. The individuals who come forward quite often already occupy a certain level of privilege in society. They know how the system works and understand how to work with the system. They're not intimidated by lawyers or investigators. They have good support around them. Sometimes you get some very good cases coming this way because they go all the way, often to the Supreme Court. The witnesses present well and you get a good decision at the end, and good law works well for all kinds of people.

The fact of the matter is—and I'll refer again to that group I described as the invisible backlog—there are hundreds of thousands of people in this country who will never come forward with a complaint on their own because they are simply too disenfranchised to even know they are the victims of discrimination, to even know there is a law that protects them and will be there for them.

I know this doesn't directly address the point you're making, but I can't address it directly because I don't know about that area. To a certain extent I think part of the message we hope to bring to this committee is that we have to find a way to assist, support and advocate on behalf of those who don't come forward, because they really are the most marginalized members of our society.

[*Translation*]

Il faut bien se rendre compte—et je recoupe en cela certains commentaires que j'ai fait plus tôt—que certaines personnes sont mieux en mesure de faire valoir leurs droits dans le cadre d'un processus de protection des droits de la personne. Je ne sais pas si on pourrait en dire autant en matière d'équité salariale. Je ne suis pas du tout experte en la matière.

Je m'attarderais plutôt aux principes du processus de protection des droits de la personne puisque, selon moi, ils valent pour d'autres situations. Les personnes qui revendiquent sont souvent celles qui bénéficient déjà de certains privilèges dans la société. Ils connaissent le fonctionnement du système et ils savent comment en tirer parti. Ils ne sont intimidés ni par les avocats, ni par les enquêteurs. Ils sont bien appuyés. Leurs initiatives débouchent souvent sur des processus très valables puisqu'ils ont la persévérance d'aller parfois jusqu'en Cour suprême. Il s'agit de témoins qui savent se mettre en valeur et, en fin de compte, les jugements rendus sont de bonne qualité, ce qui débouche sur des mesures législatives valables pour diverses catégories de personnes.

Il faut dire par contre—et je pense ici à ce groupe qui constitue ce que j'appellerais la partie immergée de l'arriéré—qu'il y a, au Canada, des centaines de milliers de personnes qui ne vont jamais revendiquer. Ils sont tellement laissés pour compte qu'ils ne savent souvent même pas qu'ils sont victimes de discrimination ou qu'il existe une loi destinée à les protéger.

Mon commentaire ne correspond évidemment pas directement au vôtre mais, comme je vous l'ai dit, c'est une question dont je n'ai aucune connaissance particulière. Cela dit, il nous faut absolument trouver les moyens d'appuyer, de défendre et de représenter les gens qui ne revendiquent rien puisque ce sont eux, en réalité, les personnes les plus marginalisées de notre société. Voilà certainement une partie du message que nous souhaitons transmettre au Comité.

• 1045

Ms Day: I don't know your particular instances, but I can speculate. The pattern in municipal employment for decades in Canada has been that we have municipalities where we have women doing what's called inside work and men doing what's called outside work. The women do the clerical/secretarial work in the municipalities, the tax collecting, those kinds of jobs, and the men do the road building, the garbage collection, parks and recreation and so on. It's a standard practice. You could look at any municipality anywhere in the country and you would see this is the traditional breakdown by sex and the kinds of the jobs that are there.

Of course, the concomitant pattern has been that the pay attached to the women's jobs has been substantially lower than the pay attached to the men's jobs, so that in fact what you see is the secretary to the city manager—it was my experience in Vancouver 15 years—is getting paid less than the guy who is collecting the garbage. This is what the pay equity schemes are about, to say "Look, yes, they're doing different jobs, but what has happened is that the jobs that are traditionally done by

Mme Day: Le fait de ne pas connaître le cas particulier dont vous parlez ne m'empêche évidemment pas de faire des hypothèses. Il existe depuis des décennies dans le secteur municipal au Canada une sorte de clivage entre le travail des femmes, le travail à l'intérieur et celui des hommes, à l'extérieur. Les femmes exercent des fonctions de commis, de secrétaire, de percepteur d'impôt et s'occupent d'autres tâches du genre tandis que les hommes travaillent dans le domaine de la construction de routes, de la cueillette des ordures, de l'entretien des parcs et des installations récréatives et ainsi de suite. C'est la règle générale. Vous pourriez trouver ce genre de répartition traditionnelle des tâches selon le sexe dans pratiquement n'importe quelle municipalité.

Évidemment, cette structure de l'emploi a donné lieu à une structure de rémunération en conséquence qui fait en sorte que les emplois occupés par les femmes sont nettement moins bien rémunérés que ceux qu'occupent les hommes. Par exemple, la secrétaire du gestionnaires municipal—emploi que j'ai d'ailleurs occupé moi-même durant 15 ans à Vancouver—est moins bien rémunérée que l'homme qui assure la collecte des ordures. Dans l'optique de l'équité salariale, on reconnaît que certains

[*Texte*]

women have been devalued just because they're done by women. Consequently, we have to look at the pay scales that are attached to those traditionally female jobs.''

Of course, what the pay equity schemes say is that you can't solve this inequity by lowering the pay rate of the garbage collector, because that doesn't solve the problem of inequality we have here. If in fact there's a problem of inequality, then you have to raise the wage of the secretary to the city manager to the level of the garbage collector's. Of course, what that means is that the municipality then has a larger wage bill. It has a large wage bill precisely because those women have been underpaid traditionally for the work they do, so of course you're going to see a tax increase—although not necessarily, but you are going to see a see a wage bill increase.

Mr. Telegdi: That's not the crux of my question. The crux of my question is why does this city manager, after we go through this whole process, end up with $15,000 to $20,000 more a year, and why do the commissioners end up with more money a year?

Ms Day: That seems to me something that has absolutely nothing to do with the pay equity or employment equity.

Mr. Telegdi: What I'm seeing is that this is happening in countless municipalities in the province of Ontario. It certainly happened in the city of Waterloo, the region of Waterloo, and many of the other municipalities as well.

Ms Day: Then it's separate. It doesn't have anything to do with the human rights issue.

Mr. Telegdi: Well, it does, in the sense that—

Ms Day: Unless it's been used by them.

Mr. Telegdi: —they use the argument that you have to have the separation between different ranks. All I'm saying is it had a major, major impact on the tax bill. It wasn't just bringing up the secretary to this chief administrator officer. The chief administrator officer also went up, and it all came in under the guise of pay equity and employment equity. That's what really bothers me.

Le vice–président (M. Ménard): Je vous invite à terminer car votre collègue veut s'exprimer. Je sens que la discussion prend des allures de débat. Monsieur Wood, je vous donne la parole.

Mr. Wood (Nipissing): Ms Day, in your opening remarks you certainly caught my attention when you were talking about jealously and how that works. You say the government is jealous of the institutions. What institutions are we talking about? Human rights—

Ms Day: Human rights institutions.

Mr. Wood: Can you tell me what brought on that comment?

Ms Day: I think one of the things is trying to diagnose from my perspective why we have the situation we have now. I think most people like me—and I'm sure Catherine would agree—who have worked in the human rights field for a very

[*Traduction*]

emplois sont effectivement répartis selon le sexe mais que ceux qui sont traditionnellement occupés par les femmes ont été dévalués par le simple fait qu'ils le sont. En conséquent, il est nécessaire de revoir les échelles de traitement qui correspondent à ces emplois qui sont traditionnellement occupés par des femmes.

Évidemment, ce n'est pas en réduisant le salaire d'un éboueur qu'on peut surmonter une situation inéquitable. Un problème d'inégalité existe et il faut relever le salaire de la secrétaire du gestionnaire municipal au niveau de celui de l'éboueur. Il en résulte évidemment un accroissement de la masse salariale de la municipalité, précisement de fait que les femmes ont été traditionnellement sous–payées. Les taxes municipales vont donc vraisemblablement augmenter—pas nécessairement, mais la masse salariale va certainement s'accroître.

M. Telegdi: Mais ce n'est pas cet aspect que visait ma question. Je cherchais à savoir pourquoi le gestionnaire municipal aboutit, à la fin du processus, avec une augmentation de 15 000$ à 20 000$ par an et pourquoi les commissaires finissent eux aussi par gagner davantage.

Mme Day: D'après moi, ce phénomène n'a absolument rien avoir avec l'équité salariale ou l'équité en matière d'emploi.

M. Telegdi: C'est pourtant ce que l'on peut constater dans un très grand nombre de municipalités de l'Ontario. C'est certainement ce qui s'est passé à Waterloo, dans la région de Waterloo et également dans bon nombre d'autres municipalités.

Mme Day: C'est donc un phénomène distinct. Cela n'a rien avoir avec les droits de la personne.

M. Telegdi: Eh bien, oui, c'est–à–dire que. . .

Mme Day: À moins que l'on exploite la situation.

M. Telegdi: . . .on exploite l'argument selon lequel il doit exister un écart entre les diverses catégories. Toujours est–il que l'effet sur le compte de taxe est très considérable. Je ne parlais pas uniquement de la secrétaire de l'administrateur principal dont le salaire a également augmenté. Tout cela sous prétexte qu'il fallait assurer l'équité salariale et l'équité dans l'emploi. C'est cela qui m'inquiète vraiment.

The Vice–Chairman (Mr. Ménard): Would you please now make your closing statement. Your colleague would like to speak. I sense that our discussion is turning into a debate. Mr. Wood, you have the floor.

M. Wood (Nipissing): Madame Day, dans vos commentaires d'introduction vous m'avez certainement frappé en parlant du phénomène de la jalousie. Le gouvernement, dites–vous, jalouse les institutions. De quelles institutions s'agit–il? Des droits de la personne. . .

Mme Day: Des institutions de protection des droits de la personne.

M. Wood: Pouvez–vous m'expliquer ce qui a motivé votre commentaire à ce sujet?

Mme Day: Je m'efforce d'analyser et d'expliquer la situation actuelle, dans ma perspective. Je crois bien que ceux qui, comme moi—et je suis convaincue que Catherine serait d'accord—ont oeuvré durant longtemps dans le secteur des

[*Text*]

long time see the human rights institutions, the human rights commissions right across the country as too feeble to do their job properly. We have to ask why this is happening, what's the reason why this has happened?

[*Translation*]

droits de la personne constatent que les institutions de protection des droits de la personne, les commissions des droits de la personne sont trop faibles pour bien jouer leur rôle, et ce dans l'ensemble du pays. Nous devons bien nous demander ce qui explique cette situation, pourquoi il en est ainsi.

• 1050

These are of course institutions that governments themselves have created. We believe in what they're about. We've committed ourselves, as I've said, to human rights standards on a number of different levels. We know we're committed to this. Canada is one of the countries in the world that goes into international fora and speaks on human rights issues with great commitment and conviction. So we know that we're committed to these things. Then why is it that we're now, in the 1990s, looking at our institutions and saying that they're really not up to the job?

There are a couple of reasons. One is that we've learned a lot. We've learned about how human rights problems are over the last 25 years, and we now see them differently. We don't see them as just individual matters any more; we see them as systemic. So one of the things is that we've changed our views because we've learned so much over the last 25 years.

There's another reason. There's a problem in governments thinking about this, about whether or not they want institutions that are vigorous enough to be pushing at them in the dynamic interplay that there ought to be. I'm sure Catherine and I could think of a number of instances in which we've seen governments particularly take actions that weakened human rights commissions: by underresourcing them; by the kinds of appointments they make to them; by, for example, the previous government bringing in amendments that in fact would have narrowed the Human Rights Act, not strengthened it.

Such things make me go to the question: why is this is happening? This is when we have to think about what particular mind–set we have that gets us into this.

One of the things is that we've said that there's a division between law and politics. Law is done by tribunals and courts, and politics is done by governments. These two things are sort of adversarial; they're at each other, and governments can then feel as though courts are somehow taking over their powers.

I think that's kind of phony, that in fact these are all government institutions and that there are different ways for people to enter into the social discourse and say what's actually happening in their lives. It's because of that I say this is part of the democratic process, and having human rights institutions that have the capacity to make that conversation a really dynamic one is part of what we really need in a society that's committed to human rights.

Mr. Wood: I have a hard time believing what Mr. Ramsay has said. To me, it's a foregone conclusion that this should be taken care of and worked on and there shouldn't be any jealousy or whatever between any organizations. To me, it's a foregone

Il s'agit évidemment d'institutions qui sont les créatures des gouvernements. Nous y croyons. À divers paliers, nous oeuvrons pour faire valoir certaines normes en matière de droits de la personne. Nous savons que le Canada est l'un des pays du monde qui, à l'étranger, se fait le défenseur des droits de la personne avec sincérité et détermination. Nous savons donc que notre pays a pris des engagements clairs à cet égard. Voilà pourquoi, en 1990, nous devons nous étonner de constater que nos institutions ne sont pas à la hauteur de la situation.

Un certain nombre de raisons permettent d'expliquer cette situation. Tout d'abord, nous avons beaucoup appris. Nous avons beaucoup appris au sujet de la problématique des droits de la personne au cours des 25 dernières années, de sorte que nous ne voyons plus les choses de même façon aujourd'hui. Nous ne situons plus la problématique à l'échelle de l'individu mais plutôt à l'échelle du système. Ainsi, notre optique a–t–elle beaucoup évolué, compte tenu de tout ce que nous avons appris depuis 25 ans.

Il y a une autre raison. Il n'est pas clair en effet que les gouvernements souhaitent des institutions qui soient assez vigoureuses pour les bousculer dans ce qui devrait être une interaction dynamique tout à fait normale. Catherine et moi–même avons certainement à l'esprit plusieurs cas où nous avons pu constater que les gouvernements prenaient des mesures qui affaiblissaient les commissions des droits de la personne. On les sous–finance, on y effectue des nominations discutables, on introduit, comme l'a fait le gouvernement précédent, des modifications législatives qui viennent circonscrire la Loi sur les droits de la personne au lieu de la renforcer.

Je ne puis m'empêcher de me demander pourquoi ce genre de chose arrive. Nous devons certainement réfléchir aux attitudes qui font en sorte que nous aboutissons à de tels résultats.

Nous avons notamment souligné qu'il existe un clivage entre le juridique et le politique. La loi, c'est l'affaire des cours et des tribunaux, la politique, celle des gouvernements. Il existe une sorte d'opposition entre ces deux réalités; elles s'entrechoquent et les gouvernements doivent avoir l'impression que les tribunaux cherchent à s'approprier leurs pouvoirs.

Mais tout cet échafaudage est quelque peu artificiel. En réalité, toutes ces institutions sont des institutions gouvernementales, et il existe diverses façons de participer au discours social et d'exprimer sa réalité. Voilà pourquoi il me semble que tout cela fait partie, à juste titre, du processus démocratique et qu'il est tout à fait nécessaire, dans une société où la défense des droits de la personne n'est pas un vain mot, que les institutions de protection des droits de la personne soient des interlocuteurs de premier plan de ce discours social.

M. Wood: J'ai beaucoup de difficulté à croire ce qu'avance M. Ramsay. Selon moi, il coule de source que ce problème doit être résolu: il ne devrait y avoir aucune espèce de jalousie entre organisations. D'après moi, il coule de source que tout le

[*Texte*]

conclusion that everybody has their human rights or the right of the individual, and I find it very hard to understand why government would want to be intervening in something that is so fundamental.

It goes right back to what Mr. Ramsay was saying about the parking spots: it's a foregone conclusion; these people should be doing this automatically. I just find it hard to believe that governments are standing in the way or, as you say, are jealous about who has the power. As long as it gets done, who cares?

Ms Day: That's what I think. Also, as you can tell, I think of these institutions as part of government, as part of the democratic process.

Mr. Wood: Well, maybe it's time for government to park its ego at the door and let everybody else do their work.

Ms Frazee: I agree fully with what Shelagh has said. However, it is important to be realistic. We know how things should be, but the reality is that human rights are institutions of social change and change inevitably generates reaction.

Human rights commissions, by definition, are going to make government uncomfortable at times. If you have an injury and you go to a physiotherapist, it's going to be uncomfortable. That person is going to push and push and push, but there's a purpose for it. We make that choice. That's really the analogy of a human rights commission.

• 1055

While I have the floor, I'll just respond for a moment to your colleague on the pay equity issue and reinforce what Shelagh said. This committee has to be very clear that the example of which you spoke is not of a use, but a misuse, of the pay equity legislation. That is not pay equity at work, but something else using pay equity as an excuse. I think we have to be really clear so we don't see it as a flaw in pay equity, but a misuse and that's all.

Mr. McClelland (Edmonton Southwest): I apologize again for having to slip out and for missing your entire presentation, Ms Day. I'd like to congratulate you, Ms Frazee, for your very excellent presentation. I found it very interesting, worth while and well put together.

You mentioned in your presentation that we should be selective and strategic in determining where resources go. What would be your number one priority for this commission, or for our activities? We'll be seeing Mr. Yalden in the next little while. If you had the opportunity to ask Mr. Yalden a question, what would that be? I put that question to both witnesses.

Finally, I have a comment. This isn't the first time the issue of the role, or the diminution of authority, of human rights commissions in this country has come up in this committee. I'm from Alberta. The human rights commission in Alberta may or may not be disbanded. I would like your response to this idea.

[*Traduction*]

monde a des droits en tant que personne ou qu'individu, et j'arrive difficilement à comprendre pourquoi le gouvernement aurait à s'immiscer dans une réalité si fondamentale.

J'en reviens à ce que disait M. Ramsay au sujet des espaces de stationnement: cela coule de source, il faudrait que les gens agissent de la sorte de façon automatique. Il me semble difficile à croire que les gouvernements font obstacle ou que, comme vous le dites, jalousent les pouvoirs d'autres institutions. Finalement, c'est le résultat qui compte, peu importe le reste.

Mme Day: C'est bien ce que je pense. Également, comme vous l'aurez constaté, j'envisage ces institutions comme faisant partie du gouvernement, du processus démocratique.

M. Wood: Alors, le temps est peut-être venu pour le gouvernement d'oublier sa fierté et de laisser chacun faire son travail.

Mme Frazee: Je suis entièrement d'accord avec Shelagh. Cependant, il faut faire preuve de réalisme. Nous ne vivons pas dans le monde idéal que nous souhaitons mais dans la réalité, où les institutions vouées aux droits de la personne sont un moteur de changement social et qui dit changement social dit nécessairement réaction.

Ainsi, les commissions des droits de la personne, de par leur définition même, risquent, à l'occasion, d'être des empêcheurs de tourner en rond pour le gouvernement. Une personne blessée ne se sent pas nécessairement à l'aise chez le physiothérapeute. Il faut faire des efforts, vaincre la résistance, et tout cela pour de bonnes raisons qui font qu'on choisit d'aller chez le physiothérapeute. Il me semble que l'analogie est valable par rapport à une commission des droits de la personne.

Puisque j'ai la parole, j'aurais une réponse à donner à votre collègue sur la question de l'équité salariale. Elle va dans le sens de ce que disait Shelagh. Le comité doit bien comprendre que l'exemple dont vous avez parlé ne consiste pas à user, mais plutôt à abuser, du recours aux lois sur l'équité salariale. Il ne s'agit pas d'un mécanisme d'équité salariale mais d'un tout autre mécanisme qui se cache derrière le prétexte de l'équité salariale. La nuance est importante. Il faut y voir non pas une lacune du mécanisme de promotion de l'équité salariale mais plutôt un abus de ce mécanisme.

M. McClelland (Edmonton Sud-Ouest): Je m'excuse à nouveau d'avoir eu à sortir et d'avoir manqué l'ensemble de votre exposé, madame Day. Je tiens à vous féliciter, madame Frazee, de l'excellence de votre exposé. Je l'ai trouvé extrêmement intéressant, fort valable et bien structuré.

Vous y disiez qu'il nous faut affecter les ressources de façon sélective et stratégique. Quelle serait donc la première priorité que vous proposeriez pour notre commission ou nos activités? Nous allons bientôt rencontrer M. Yalden. Si vous aviez l'occasion de lui poser une question, que lui demanderiez-vous? Cette question, je la pose aux deux témoins.

Enfin, j'ai un commentaire à faire. Le phénomène de l'effritement des pouvoirs de la Commission des droits de la personne au Canada a déjà été soulevé devant le Comité. Je viens de l'Alberta. Dans cette province, il se peut que la Commission des droits de la personne soit abolie. J'aimerais connaître vos commentaires à ce sujet.

[*Text*]

Human rights commissions are largely seen by people, outside of human rights activists and those who are politically aware, not as as advocates for people in need of protection of their human rights but as platforms for advocacy groups or special interest groups. When human rights commissions cross the line of being representative of communities and of doing the right thing for the right reasons and are seen, whether honestly or not, to be proponents of special interest groups, they lose their significant public support.

I hope that question hasn't been put. If it has, just ignore it.

Ms Frazee: You may have to remind me, but between the two of us, perhaps we'll attempt an answer to all of your questions. If you asked for my advice to this committee in particular, it is certainly to look for ways to undertake major reform to the human rights system.

It had been said earlier this is not a time for tinkering or making minor adjustments. We need major change. In many cases we're going to need legislative change and new models for the advancement of equality. Models should be based on a real substantive understanding of what we are trying to achieve in Canadian society.

Shelagh referred to some specific things you weren't present to hear. I recalled some of them, such as the possibility of a regulatory power for a human rights commission to actually set and define standards, often in particular industries. There should be an opportunity for a commission to engage in major inquires and to look at all the complex roots of a social problem.

As I mentioned, a human rights commission needs resources to initiate human rights complaints that are systemic and strategic in their focus. Those complaints should not necessarily be the gleam in the eye of the human rights commission, but those complaints I think get worked out in consultation with the advocacy communities.

[*Translation*]

Pour la plupart des gens, si l'on fait exception des ardents défenseurs des droits de la personne et de ceux qui sont politisés, les commissions des droits de la personne ne se portent pas à la défense des gens dont les droits humains doivent être protégés. Elles servent plutôt de tribunes pour des militants ou des groupes d'intérêts. Or, lorsque les commissions des droits de la personne cessent d'être représentatives du milieu et se mettent à faire autre chose que ce qui est juste et bon en étant perçues, à tort ou à raison, comme les défenseurs de groupes d'intérêts, alors elles perdent l'appui important dont elles jouissaient auparavant parmi le public.

J'espère que la question ne vous a pas déjà été posée. Si elle l'a été, n'en tenez tout simplement aucun compte.

Mme Frazee: Vous aurez peut–être à me faire un rappel, mais je crois qu'à nous deux, nous serons en mesure de répondre à toutes vos questions. Vous me demandez quel serait mon avis au Comité. Je proposerais certainement qu'on s'oriente vers une réforme en profondeur du régime des droits de la personne.

Comme on l'a dit plus tôt, ce n'est pas le temps du fignolage ou des petits pas. Il faut des changements majeurs. À bien des égards, il faut des changements législatifs et de nouveaux modèles qui nous permettront d'assurer la promotion de l'égalité. Ces modèles doivent être fondés sur une compréhension profonde et réelle des objectifs de la société canadienne.

Shelagh a traité de certains aspects précis en votre absence. J'ai noté par exemple la possibilité de conférer un pouvoir de réglementation aux commissions des droits de la personne de manière à ce qu'elles puissent aller jusqu'à élaborer et établir des normes, qui pourraient viser certains secteurs d'activité en particulier. Également, toute commission devrait être en mesure d'effectuer des études de grandes envergure et de se pencher sur tous les tenants et aboutissants d'un problème social donné.

Comme je l'ai dit, toute commission des droits de la personne doit avoir les ressources nécessaires pour formuler des plaintes dans les domaines des droits de la personne qui ont une importance systémique et stratégique. Ces plaintes ne doivent pas nécessairement être les chevaux de bataille d'une commission des droits de la personne, mais il me semble normal qu'elles fassent l'objet de consultation auprès des groupes militants.

• 1100

Jumping to your third question, it's hard for me to distinguish, because there is a very different connotation between a "special interest group" on one side and an "advocacy community" on the other side.

There is a place for advocacy. There is an essential place for advocacy in our society because without the groups defining the priorities for the entire community, we are all going to be bound by that idiosyncratic flow of individual complaints—what's my priority versus what's my bloc's priority? The groups themselves are now very well organized and can come together nationally and discuss at very high and conceptual levels what the priorities are for disabled people, what the priorities are nationally for

Passons maintenant à votre troisième question, j'ai de la difficulté à établir la nuance puisque, dans mon esprit, il existe une différence très importante entre ce qu'on appelle d'une part «les groupes d'intérêt» et ce qu'on appelle d'autre part «les groupes de pression» ou le militantisme.

Le militantisme a sa place. Sans des groupes de pression qui définissent les priorités pour la collectivité dans son ensemble, notre société se voit limitée à la somme des cas particuliers qui correspondent aux plaintes individuelles, de sorte qu'il est difficile de distinguer l'intérêt particulier de l'intérêt général. Ces groupes sont très bien organisés à l'heure actuelle et, à l'échelle nationale, ils sont en mesure de discuter avec une grande élévation d'esprit et de manière approfondie des priorités

[*Texte*]

people with disabilities, what the priorities are for gays and lesbians. I think that voice has to be heard and then pursued, sometimes through legal channels like the human rights arena.

Shelagh, why don't I go over to you.

Ms Day: Let me just pick up on the last point. I think the use of the terminology "special interest groups" is very unfortunate, and it's used very widely now. It's used in order to essentially put down those groups who are given those labels, to say in fact they are doing something that's not quite bona fide, not quite on the level.

As far as I know, that terminology is an Americanism that originally came out of the problems Americans have with particular lobbies in the American system, business and other kinds of lobbies—the National Rifle Association, for example. Because the American political system is so dependent on political contributions for particular candidates, of course people become very concerned, and rightly so, about what group has managed, by making political contributions to a particular candidate, to somehow have the ear of this congressman or this senator and so on. I think the "special interest group" language comes out of that.

Now, when it gets applied to groups in the society such as disabled people or women, or lesbians and gay men, essentially it's saying their efforts to somehow influence political and social life are not quite right, are not quite legitimate.

Yet what's happening here is that we have groups of people in the society who are experiencing systemic forms of discrimination. They associate together—a democratic thing that we think people ought to do—to discuss what their problem is and to try to figure out how to make it better. They come to government and say this is the problem we've identified and here's a way we think it could be helped. Sometimes when that doesn't seem to work, then they go to a human rights commission and make a complaint, use the charter, etc.

All of those things they're doing are legitimate, approved-of things in our society. They're essentially saying we've got these kinds of problems; we're more marginalized in this society because of the historic roots of how we've been viewed, because of our disability, because of our race and so on; and we're trying to figure out the ways of coming in and joining with others in being on an equal footing. That, as I say, is a completely legitimate exercise.

I don't think we should be using that kind of terminology or seeing commissions, when in fact what they're trying to do is to allow those voices to be heard, as doing anything illegitimate.

Mr. McClelland: But do you concur, whether it is real or not, whether it is valid or not, that there is a backlash against human rights commissions in this country and that, for whatever reason this exists and whether you like the terminology or not,

[*Traduction*]

qui concernent, à l'échelle nationale, les handicapés ou d'autres groupes comme celui des personnes homosexuelles. Leur voix mérite non seulement d'être entendue, selon moi, mais aussi relayée, parfois par des moyens d'ordre juridique, comme ceux qui existent dans le domaine des droits de la personne.

Shelagh, je vous cède la parole.

Mme Day: Je me permet d'enchaîner sur ce dernier point. Je considère l'expression «groupe d'intérêt» très malheureuse. Elle est largement employée aujourd'hui. On y a recours essentiellement pour accoler une étiquette péjorative à ces groupes, pour laisser entendre que leurs activités ne sont pas au-dessus de tout soupçon, pas très catholique pour ainsi dire.

Il s'agit à ma connaissance d'un américanisme associé à l'origine aux lobbies du système américain. Il peut s'agir de lobbies d'affaires ou d'autres types de lobbies—la National Rifle Association, pour n'en citer qu'un. Étant donné que le régime politique américain dépend largement des contributions versées aux hommes politiques, les gens s'inquiètent, tout à fait à juste titre, du degré d'influence dont peut jouir un groupe donné en raison de l'importance de la contribution qu'il a effectuée à l'endroit de tel ou tel congressiste. Voilà le contexte dans lequel je place l'expression «groupe d'intérêt».

Or, lorsqu'on l'applique à des groupes de la société comme les femmes ou les hommes handicapés ou homosexuels, on laisse entendre que les efforts qu'ils déploient pour influer sur la vie politique et sociale ne conviennent pas tout à fait, ne sont pas tout à fait légitime.

Il y a pourtant dans notre société des groupes qui font l'objet d'une discrimination systémique. Ils se regroupent—ce qui est tout à fait louable en démocratie—pour discuter de leurs problèmes et tenter d'améliorer leur sort. Une fois qu'ils ont défini un problème et déterminé des solutions, ils approchent les gouvernements. Parfois, lorsque cette démarche est infructueuse, ils approchent une commission des droits de la personne pour formuler une plainte, s'appuyer sur la Charte, etc.

Toutes ces actions de leur part sont légitimes et bénéficient de l'approbation générale dans notre société. Ce que ces gens tentent de faire, c'est de définir et d'expliquer leurs problèmes; d'expliquer notamment que leur marginalisation dans la société dépend du peu de considération dont ils ont fait l'objet par le passé, d'une invalidité, d'un caractère racial et ainsi de suite; et aussi qu'ils s'efforcent de trouver les moyens de participer à la société dans son ensemble sur un pied d'égalité. Voilà donc, comme je l'ai dit, une activité, un processus, tout à fait légitimes.

Je ne vois pas pourquoi nous aurions recours à ce genre d'expression ou pourquoi nous nous laisserions convaincre que les commissions font quoi que ce soit d'illégitime, alors que leur rôle consiste justement à permettre à ces gens d'être entendus.

M. McClelland: Oui, mais seriez-vous d'accord pour dire que, à tort ou à raison, les commissions des droits de la personne au Canada sont en proie à une réaction négative et que, au-delà des expressions qu'on peut aimer ou ne pas aimer,

[*Text*]

that's the situation that's in the marketplace today and that's the perception? Is that a false perception? I use the example of Alberta again, which is looking at disbanding it. The reason there is a lack of support for retaining the human rights commission is because it is perceived—

[*Translation*]

c'est la situation qui prévaut et qu'on peut généralement constater aujourd'hui? Si c'est une fausse idée qu'on se fait? Je me sers encore une fois de l'exemple de l'Alberta, qui cherche à se défaire de cette Commission. Peu de gens proposent de sauvegarder l'institution qu'est la Commission des droits de la personne parce qu'on a l'impression. . .

• 1105

Le vice–président (M. Ménard): Puis–je vous inviter à conclure? Votre temps est expiré.

Mr. McClelland: Thank you.

Le vice–président (M. Ménard): Voulez–vous faire un bref commentaire ou si vous êtes prêtes à recevoir la prochaine question?

Mr. McClelland: That's fine. We can discuss it later.

Ms Day: Okay.

Le vice–président (M. Ménard): Vous vous êtes livrée à un véritable plaidoyer.

On m'indique qu'il est possible d'occuper le siège de président et de poser une brève question. Si vous me le permettez, je vais me prévaloir de cette prérogative.

Vous semblez souhaiter que la Commission puisse avoir un genre de pouvoir d'initiative. Vous semblez très inquiète du fait que, tant qu'une plainte n'a pas été officiellement déposée, la situation de discrimination peut perdurer.

Chez nous, au Québec, la Commission des normes minimales du travail à la possibilité, même s'il n'y a pas de plaignant officiel, de prendre une initiative. C'est ce qu'on appelle en droit un pouvoir d'initiative. Vous semblez souhaiter que l'on puisse faire un peu la même chose concernant la Commission, mais parallèlement, vous nous dites que le processus est lourd et que le délai d'attente et d'audition peut facilement aller jusqu'à deux ou trois ans.

Comment conciliez–vous ces choses? Il est possible que le Comité revoie la loi. Je ne peux pas vous le dire avec plus de certitude, mais les renseignements dont nous disposons nous donnent à penser que la loi sera revue à l'automne, en septembre. Croyez–vous que le Comité devrait vraiment insister sur ce pouvoir d'initiative de la Commission afin qu'elle puisse instruire des demandes sans que des plaintes aient été déposées par des requérants?

Ms Frazee: Yes. As I understand it, the Canadian act and certainly many of the provincial pieces of legislation have the authority to initiate complaints already. The problem more often than not is one of resources.

As I said earlier, when you have 3,000 people with real files and they are phoning regularly for updates on their files, it's hard for a commission to justify going out to initiate a blockbuster complaint. I think that's the problem many of the commissions are facing. The resources, to my knowledge, don't get dedicated expressly or reserved for initiating complaints. The resources get used for the people who have already come forward with complaints. That's one dimension of the problem.

The Vice–Chairman (Mr. Ménard): Can I invite you to conclude your comment? You have no more time.

M. McClelland: Merci.

The Vice–Chairman (Mr. Ménard): Do you want to make a brief comment or are you ready to go on to the next question?

M. McClelland: Ça va, nous pourrons en discuter plus tard.

Mme Day: Très bien.

The Vice–Chairman (Mr. Ménard): You have just given us a very good plea.

I was told that it is possible to chair a meeting and ask a very brief question. If you'll allow me, I will use that prerogative.

You seem to wish for the Commission to be in a position to initiate studies. You seem quite concerned because a discrimination problem can go on and on until a complaint has been officially tabled.

In Quebec, the Commission des normes minimales du travail can, even if there is no official complainant, initiate a complaint. That is what we call the initiating power. You seem to hope that we could do the same thing with the Commission, but you still point out that the process is burdensome, and that quite often one must wait two to three years before the first hearing.

How can you deal with that? The Committee might have to study the Act. I'm not saying that we will study it, but things we have heard lead us to believe that the Act will be reviewed in the Fall, in September. Do you think that the Committee should insist that this initiating power be granted to the Commission so that it can examine situations without a complaint having been presented?

Mme Frazee: Oui. Si j'ai bien compris, la loi canadienne et certainement plusieurs des lois provinciales contiennent des dispositions qui permettent à la Commission de prendre l'initiative. Souvent le problème est celui des ressources disponibles.

Comme je l'ai dit plus tôt, lorsqu'il y a 3 000 personnes qui ont déposé des plaintes et qui communiquent régulièrement avec vous par téléphone pour en savoir plus long sur le dossier ou pour avoir une mise à jour, il est difficile pour une commission de justifier qu'elle puisse prendre sur elle de déposer une plainte. Je crois que c'est le problème auquel sont confrontées nombre de commissions. À ma connaissance, les ressources ne sont pas réservées pour l'examen des situations

[*Texte*]

It's not so much in that case the legislation as it is the twin pressures on the commission to respond to both in the same way.

Ms Day: I agree. In fact, I think the same as Catherine, that in the act already there is the power for the commission to initiate complaints.

The interesting thing is that if you look at the record of the Canadian Human Rights Commission it has not, to my knowledge, ever initiated such a complaint. In fact, the most significant systemic discrimination complaint it's ever had was one that came from a group called Action travail des femmes, and pursued very actively by that group.

This was a complaint against CN Rail that had to do with whether or not women could be employed in blue-collar jobs. There were 25 women complainants in that particular case. The commission's attitude towards that complaint at the time was to settle every individual complaint and not pursue the systemic pattern at all. It was only because the group Action travail des femmes insisted that the group complaint go forward because there was a pattern and practice of discrimination that in fact we saw a landmark case in the Supreme Court of Canada.

That's one of my reasons for saying we should have a test case litigation fund attached to this legislation for groups, because I think that's the way we would see those kinds of complaints come forward more successfully.

• 1110

The other thing I would say is this: I think it's very important that we divide these things in the commission's administration. It's important that we see the individual complaint part of what they're doing as something where we try to go to mediation, to quick methods of resolving problems, getting individual people, individual remedies quickly. It's important that we think about dividing the commission's budget and actually allotting a certain amount of money specifically for dealing with systemic problems, so that individual complaints don't simply absorb every resource and every capacity of the commission.

Finally, Mr. Ménard, I was referring also to the commission's capacity not just to initiate complaints, but to take on inquiries that wouldn't be a formal complaint processing matter, but would be the commission acting as essentially a public inquiry to deal with issues like the circumstances at Davis Inlet or the high rate of incarceration of aboriginal people, for example, who are in jail because of not being able to pay fines—any of those patterns. Another example is the problems of accessibility in federal buildings, still an unresolved problem. Things like that, where they could hear witnesses and make recommendations and come out with something very specific, would allow a particular problem to be tackled in a much more comprehensive way.

[*Traduction*]

qui n'ont pas fait l'objet d'une plainte officielle. Elles sont plutôt utilisées pour les gens qui ont déjà présenté une plainte. C'est un aspect du problème. Alors, à ce moment-là, ce n'est pas un problème au niveau de ce que la Commission peut faire aux termes de la loi, mais plutôt une situation qui est attribuable aux pressions qui sont exercées sur la Commission, qui doit accorder la même importance à ces types de plaintes.

Mme Day: Je suis d'accord. En fait, je suis parfaitement d'accord avec Catherine; la loi prévoit déjà un certain pouvoir d'initiative pour la commission.

Si vous étudiez les réalisations de la Commission canadienne des droits de la personne, vous constaterez, tout au moins je le pense, qu'elle n'a jamais examiné une situation sans qu'il y ait une plainte à cet égard. En fait, la plainte la plus importante à l'égard de la discrimination systémique qu'ait étudiée la Commission venait du groupe Action-travail des femmes; ce groupe a lutté farouchement pour obtenir gain de cause.

Il s'agissait d'une plainte présentée contre CN Rail, à savoir si les femmes pouvaient occuper des postes de cols bleus. Vingt-cinq femmes s'étaient plaintes dans cette affaire. L'attitude de la Commission à cet égard a été de régler chaque plainte particulière et de ne pas se pencher sur l'aspect de discrimination systémique. Ce n'est que parce que le groupe d'Action-travail des femmes a insisté pour que la Commission se penche sur la plainte collective qu'on l'a fait parce qu'il y avait une indication qu'il y avait discrimination systémique; en fait, il s'agit-là d'un arrêt de la Cour suprême du Canada qui fait jurisprudence.

C'est une des raisons pour lesquelles j'ai dit que la loi devrait prévoir qu'un fonds spécial pour les causes-types collectives soit mis sur pied, parce que je crois que de cette façon un plus grand nombre d'affaires seraient tranchées à l'avantage du plaignant.

J'aimerais également signaler ce qui suit: Je crois qu'il est très important de diviser ces choses sur le plan de l'administration de la communication. Il faut absolument que le volet des plaintes individuelles soit celui où on essaie d'obtenir les services de médiateurs et de régler rapidement les problèmes. Il est important que nous songions à assurer une répartition du budget de la commission et en faire réserver des montants particuliers pour les cas de discrimination systémique, de sorte que les plaintes individuelles n'absorbent pas toutes les ressources de la commission.

Enfin, Monsieur Ménard, je parlais également de la capacité de la commission non seulement de lancer une enquête lorsqu'il n'y a pas plainte, mais également d'étudier une question sans qu'une question n'ait été présentée dans le cadre d'un processus officiel de plainte; en fait, la commission se constituerait en commission d'enquête publique pour se pencher sur divers dossiers comme celui de Davis Inlet où celui du taux très élevé d'incarcération des autochtones qui, dans certains cas, est attribuable au simple fait que certains d'entre eux n'ont pas suffisamment d'argent pour payer leurs amendes. Je pense également à la question de l'accès aux immeubles fédéraux, qui n'a pas encore été réglée. La commission pourrait donc se pencher sur des choses du genre, entendre des témoins et formuler des recommandations précises; de cette façon on pourrait étudier les problèmes beaucoup plus en détail.

[*Text*]

Le vice–président (M. Ménard): Je comprends bien où vous voulez en venir. J'avais cru comprendre au début qu'il n'était pas permis à la Commission d'instruire une plainte de son propre chef. Je vois que ce n'est pas le cas, mais ses ressources ne lui ont pas permis de le faire, et vous estimez que c'est une lacune.

S'agissant de la discrimination systémique, qui est sans doute la plus coriace et la plus pernicieuse, vous rendriez service au Comité en lui donnant une liste de thèmes reliés à la discrimination systémique qu'il pourrait tenter d'aborder avec le ministre, de manière succincte ou en profondeur. Les résultats ne sont pas garantis, mais si on pouvait avoir une idée des différents thèmes que vous souhaiteriez porter à notre connaissance comme membres du Comité, cela pourrait être intéressant.

Si vous pouviez vous livrer à cet exercice, ce serait vraiment très intéressant pour la suite de nos travaux. Je vous fais cette demande à titre indicatif.

Mr. Telegdi: I had a phone call last night from the mother of a 13–year–old boy. Her son has been staying away at night. She asked me if they locked their doors, could they get in trouble with community social services or child welfare advocate groups? I said no, they could not. But it truly struck me that a mother with a 13–year–old would be calling me to find out if it's okay to lock her doors at night. I said that I lock my doors every night, given the kind of society we're living in.

I guess it is some kind of concern. I know we'll be reviewing the Young Offenders Act, but right now a 13–year–old can stay out all night and there isn't a whole lot that can be done about it. That was a reaction to some of the abuses that have happened to kids in terms of having no rights in the past. I just thought that a phone call was a bit much. Perhaps when we talk about rights for one group, we also have to consider the rights of other groups.

In thinking about it, I cannot help but feel that we as a society are going to be in trouble if a parent is unable to say, yes, you are going to stay home, and have a back–up from government to be able to do that. Otherwise, the price can be very, very expensive to the society as a whole. The person who called me certainly had some dealings in the area—she's a nurse—and that kind of phone call really amazed me.

• 1115

So when we talk about rights, rights for one have an impact on others. When it all shakes out, what is the impact on society as a whole?

Ms Day: This is perhaps not really properly part of our topic today, although certainly something like the Convention on the Rights of the Child raises our responsibilities to children in the society.

It seems to me that one of the difficulties we have right now in terms of our attitudes about children, in my view, is that we have somehow decided that children are not the responsibility of society generally, but are the responsibility of the individual parents, and they're a kind of luxury. Therefore, if people have children, it's their responsibility to look after them and they should be able to take care of everything.

[*Translation*]

The Vice–Chairman (Mr. Ménard): I understand what you're trying to say. I had seemed to understand that the Commission could not initiate a complaint of its own. I now realize that such is not the case, but its resources are not sufficient to the task, and you think that is a problem.

As for systemic discrimination, which is probably the toughest and the most harmful type of discrimination, you would help our Committee if you gave us a list of the themes linked with systemic discrimination; our Committee could try and mention this issue in detail if possible with the Minister. We can't promise results, but if you could give the members of the Committee an idea of the various types of systemic discrimination, this could be quite useful.

If you could do so this would truly help us in our work. It's only a suggestion.

M. Telegdi: J'ai reçu un appel hier soir de la mère d'un petit garçon de 13 ans. Son fils ne rentrait plus la nuit. Elle m'a demandé si elle pouvait verrouiller sa porte. Elle voulait savoir si elle et son conjoint feraient l'objet d'une plainte de la part des services sociaux communautaires ou des groupes d'intervention représentant les enfants? Je lui ai dit que non, qu'il n'y avait aucun danger. Mais j'ai été frappé par le fait que la mère d'un petit garçon de 13 ans me téléphone pour savoir si elle avait le droit de verrouiller ses portes la nuit. Je lui ai dit que je verrouillais mes portes toutes les nuits à cause du monde dans lequel nous vivons.

Cela me préoccupe. Je sais que nous étudierons la *Loi sur les jeunes contrevenants*, mais actuellement, un jeune de 13 ans peut décider de ne pas rentrer la nuit, et on ne peut vraiment rien faire. On s'était plaint par le passé que les jeunes n'avaient aucun droit. Je trouve que ce coup de fil montre à quel point la situation est désastreuse. Peut–être lorsque nous parlons des droits d'un groupe, devons–nous tenir compte des droits des autres groupes.

Je ne peux m'empêcher de penser que notre société éprouvera de graves problèmes si un parent ne peut pas obliger son enfant à rester à la maison; le parent doit avoir l'appui du gouvernement s'il prend cette décision. Sinon, la société devra payer pour les pots cassés et le coût sera très élevé. La dame qui a communiqué avec moi connaissait quand même le domaine, puisqu'elle est infirmière, mais j'ai été vraiment renversée de recevoir ce type d'appel.

Donc, lorsque nous parlons de droits, il faut savoir que ceux d'un groupe ont une incidence sur un autre groupe. Il faut se demander quelle est l'incidence de tous ces droits sur l'ensemble de la société.

Mme Day: Cela ne fait peut–être pas partie des questions qu'on devait discuter aujourd'hui, mais il faut souligner que la convention relative aux droits de l'enfant accroît nos responsabilités à l'égard des enfants au sein de la société.

À mon avis, en ce qui a trait à nos attitudes à l'égard des enfants, nous semblons avoir décidé que les enfants ne sont pas la responsabilité de l'ensemble de la société, mais celle de leurs parents, que ces enfants sont en fait un luxe. Ainsi, ceux qui ont des enfants, en sont responsables et doivent s'occuper d'absolument tout.

[*Texte*]

We don't have, I think, the bigger attitude that children belong to all of us and we all have an investment in the next generation. Therefore, we all have a responsibility and a concern about what's happening to our children, what kind of resources there are for them, and how their lives will go.

So I certainly think the situation of children is something we all have to be very concerned about and that there is a broader social responsibility.

Mr. Telegdi: I guess there is a trade-off. Here you have the parents who don't feel they have the right and the support in terms of forcing that child to stay home, and that child, being over 12 years old, has the right to stay out all night. The police are basically powerless to pick that individual up. I guess it's raising children and being able to offer guidance within the context of having some kind of back-up from the law, because kids being on the street at that age can be very much at risk.

The fact that children can stay out once they're over 12 was a reaction to the previous law, the Juvenile Delinquents Act, where children didn't have any rights. I'm just wondering if that pendulum has swung so far that it ends up doing more harm than good by not giving, one would assume, the parents, the family unit, some kind of support and not backing them up and saying to the children that they have to stay home.

Ms Day: I was arguing, I think, for something broader, because I think it's not right to simply set this off as parents against children. That's what I was trying to say, that in fact what we also know is that we have, unfortunately, a lot of parents who abuse their children and that consequently we've had to protect children against parents.

So I think that in looking at this, it's not simply a matter of setting the parents and children off against each other but also of thinking about who the other players are here. What is the responsibility of other people to somehow support both parents and children in these circumstances, so that in fact we have some better way for these things to be worked out?

That was all I was arguing for. It's a very simple point.

• 1120

Mr. Maloney (Erie): Have human rights and human rights issues been affected by our recessionary economy? If so, are you concerned, and is there anything the government should or should not do in this situation?

Ms Day: I think they have been affected. One of the things I am concerned about is that in a time such as this some people can treat human rights as though somehow they're a frill, that they're something we can have when we have good times but that we can dispense with when we have bad times, because maybe we just can't afford them.

I think that when we have economic bad times, the people who are already disadvantaged become more disadvantaged. We can see this, for example, in the situation I referred to of single-parent women. A lot of women in Canada—62%, which is a

[*Traduction*]

Je ne crois pas que nous ayons l'opinion plus générale que les enfants nous appartiennent à tous, et qu'ils représentent un investissement dans l'avenir. Ainsi, nous avons tous une responsabilité, une préoccupation à l'égard de ce qui arrive à nos enfants, du type de ressources auxquelles ils ont accès, et du mode de vie qu'ils mènent.

J'estime que la situation dans laquelle se retrouvent les enfants doit nous préoccuper sérieusement, car il existe une responsabilité sociale plus vaste à cet égard.

M. Telegdi: Je suppose qu'il y a un certain compromis à faire. Vous avez, dans ce cas, des parents qui ne croient pas avoir le droit de contraindre leur enfant à rester à la maison, et qui n'auraient même pas l'appui voulu s'ils décidaient de l'y obliger, parce que, comme il a plus de 12 ans, il a le droit de ne pas rentrer la nuit. Les policiers ne peuvent pas l'arrêter pour le ramener à la maison. Je suppose qu'il faudrait pouvoir avoir des enfants, les aider et leur prodiguer des conseils tout en bénéficiant de l'appui de la loi, parce que les enfants qui vivent dans la rue à cet âge-là sont vraiment en danger.

Le simple fait que des enfants peuvent décider de ne pas rentrer de la nuit une fois qu'ils ont 12 ans, sans qu'on puisse intervenir, est attribuable au fait qu'on a voulu améliorer l'ancienne loi, la *Loi sur les jeunes délinquants*, qui n'accordait en fait aucun droit aux enfants. Je me demande si nous ne sommes pas allés un peu trop loin, et si nous ne nuisons pas aux enfants parce que nous n'accordons pas aux parents, à l'unité familiale, l'appui nécessaire en disant aux enfants qu'ils doivent rester à la maison.

Mme Day: Je proposais quelque chose de plus général parce que je ne crois pas qu'il faudrait simplement opposer les parents aux enfants. J'essayais simplement de dire que nous avons également dû protéger les enfants contre les parents parce que malheureusement il y a des circonstances où certains enfants sont victimes de violence de la part de leurs parents.

Je crois qu'il ne s'agit donc pas simplement d'opposer les parents aux enfants, mais plutôt de penser aux autres intervenants dans cette affaire. Quelle est la responsabilité des autres? Comment peuvent-ils appuyer les parents et les enfants dans ces circonstances, de sorte qu'on trouve une meilleure façon de régler ces problèmes?

C'était ce que je proposais. C'était très simple.

M. Maloney (Erie): Est-ce que la récession que nous traversons a eu un impact sur les droits de la personne? Dans l'affirmative, la situation vous inquiète-t-elle et avez-vous des conseils à offrir au gouvernement?

Mme Day: Je crois que le secteur a été touché par cette crise économique. Ce qui m'inquiète c'est qu'en période de récession certains semblent penser que les droits de la personne ne sont pas une chose vraiment nécessaire, quelque chose qu'on peut assurer ou protéger lorsque les affaires sont bonnes, mais dont on peut certainement se défaire en période de vaches maigres, simplement parce que nous n'avons peut-être pas suffisamment d'argent.

Je crois que lorsque nous traversons des années de vaches maigres, ceux qui sont déjà dans une situation difficile se retrouvent dans une situation précaire. Ainsi, ce problème se manifeste tout particulièrement chez un groupe dont j'ai déjà

[*Text*]

very high figure—are living below the poverty line, with of course the impact that has on their children was well. In European countries the number of single-parent women living below the poverty line is something like 5% in many countries. So we have a group of people who we know are particularly vulnerable, and when economic times are bad, the stresses and strains on the people who are most disadvantaged are exacerbated.

One of the things that is worrisome at the moment is that in the canon of human rights to which we have committed ourselves are social, economic, and cultural rights. Nowhere in our domestic law are these enforceable rights. In fact, nowhere in our human rights system is there even a place for a real review of systemic patterns of deprivation of social and economic rights. We don't have any body to go to where people can say, look, there's a real pattern of deprivation of social and economic rights among this group of people, at this particular time, because of this particular government policy.

So when we see more difficult economic times and government reviews of social programs, people out there begin to get very nervous and wonder where is the protection for social and economic rights for the people who are most disadvantaged. It raises that question very centrally.

Mr. Ramsay: I would like to follow up on what my colleague was touching on. It has to do with this comment you made about the jealousy of the government towards the institutions.

I can see where if the commission begins to exercise its power beyond what the legislators intended and beyond what they feel is acceptable to the people they represent, the majority in Canada, they could then resist that. To me, that would be a legitimate reason—if there is a legitimate reason for them to be bucking one of their own institutions.

For example, if either a provincial or a federal commission took it upon itself to insist that one of the commercial trail-ride organizations had to provide facilities for the disabled and it meant that because of the profit margin being reduced, they had to close down, then I can see some areas of concern there. I would like you to comment on that.

The example of the Odeon Theatres was a good one. The theatre I used to go to in my home town when I was a child is now closed down, obviously because of economic factors. If an elevator or expensive facilities had to be engaged in, to the point where the theatre could not remain open, then of course the economics must be considered in some of these areas. If the human rights commissions do not consider the economics in some of their measures, then I can see where there would begin to be a degree of resistance; if a theatre, for example, or a commercial enterprise such as a trail ride is going to be shut down because they can't afford to accommodate some of the requirements of the commission.

[*Translation*]

parlé, celui des femmes chefs de familles monoparentales. Nombre de femmes au Canada—62 p. 100 ce qui est un chiffre très élevé—vivent en dessous du seuil de pauvreté, ce qui a évidemment un impact sur leurs enfants. Dans les pays européens, le nombre de femmes chefs de familles monoparentales qui vivent en-deçà du seuil de pauvreté est d'environ 5 p. 100, dans bien des cas. Nous avons donc un groupe qui est tout particulièrement vulnérable, et lorsqu'il y a ralentissement de l'économie, ceux qui déjà dans une position difficile se retrouvent dans une situation précaire.

Ce qui est inquiétant en ce moment, c'est que, dans le domaine des droits de la personne, nous nous engageons à défendre les droits culturels, économiques et sociaux. Cependant, aucune de nos lois ne fait de ces droits des droits exécutoires. En fait, dans notre système des droits de la personne, il n'existe aucun mécanisme d'étude de la privation systémique des droits économiques et sociaux. Personne en fait ne peut dire: «écoutez, j'ai étudié la situation et il existe une privation systémique des droits sociaux et économiques chez ce groupe particulier, dans telles circonstances, et cela est attribuable à une politique gouvernementale».

Ainsi, lorsque nous traversons des périodes économiques difficiles et que le gouvernement examine les programmes sociaux, les gens sont nerveux et se demandent ce qu'il en est de la protection des droits économiques et sociaux des plus désavantagés. C'est une question qui ressurgit constamment.

M. Ramsay: J'aimerais en revenir à ce que disait mon collègue. Il s'agit du commentaire que vous avez fait quand vous avez signalé que le gouvernement est en quelque sorte jaloux de ces institutions.

Je comprendrais que le gouvernement s'oppose à la situation, si la commission se servait de son autorité pour aller au-delà du mandat législatif qui lui a été confié et qu'elle fasse des choses qui, aux yeux du gouvernement, ne sont pas nécessaires pour défendre les droits de la majorité des Canadiens. Il s'agirait là d'une raison légitime—s'il en est—pour s'opposer aux activités d'une des institutions que le gouvernement a lui-même créées.

Par exemple, si une commission fédérale ou provinciale insistait pour qu'un des groupes qui offrent des services de randonnée offre des installations pour les personnes handicapées, et que cela entraîne une diminution de la marge de profit et pousse ce service à fermer ses portes, je comprendrais qu'on s'inquiète. J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

L'exemple des cinémas Odeon était très bon. Le cinéma où j'allais dans ma ville lorsque j'étais enfant est aujourd'hui fermé, évidemment en raison de facteurs économiques. S'il faut ajouter un ascenseur ou des installations à ce point coûteuses que le cinéma devra fermer ses portes, évidemment, il faut tenir compte des facteurs économiques. Si des commissions des droits de la personne ne tiennent pas compte des coûts, je comprends qu'on s'oppose à certaines de leurs propositions; si un cinéma, par exemple, ou une entreprise commerciale comme un service de randonnée doit fermer ses portes faute de pouvoir payer les travaux d'aménagement requis par la commission, cela pose un grave problème.

[*Texte*]

[*Traduction*]

• 1125

Ms Frazee: Let me say in response to that, first of all, the legal standard of undue hardship is quite clear in the jurisprudence that is evolving in this country and elsewhere. I think legally you would never see a case pushed to the point of a business going out of business, because that would always be deemed legally to be undue hardship for any business.

In other words, if the cost of accommodation—not just in the area of disability but it may be day care for single mothers, or it may be special education programs for any number of minority employees or others—is so great in comparison with the operating expenses and the operating budget of the business or the institution that it would force that institution into bankruptcy, then legally there is no requirement. That is a defence. That's a complete and clear defence within the law.

I want to make the point, though, and I want to emphasize that it's a defence legally, and yes, it has evolved because that's the thinking of people who devise and develop the legislation, but it's not there just because the majority says that is reasonable. I think we have to be very, very careful, because I heard you refer, for instance. . .that a commission may at some times take action that is within its legislative mandate—in other words, that is prescribed by the law—that perhaps a majority of people may find objectionable, that may make a majority of people uncomfortable.

We are not so committed in our system as to say the majority rules absent any appropriate consideration for the rights of the minority. I mean, that's still the fundamental cornerstone of our system here. The rights of the minority will be protected, will be respected. Sometimes that's going to make other people raise their eyebrows or disapprove, but that's not the test.

The test is whether the law, which has been developed and endorsed by the governments of our country, is abided by. If it is—and the law is, I think, carefully crafted to include defences such as the undue hardship standards so it's not riding helter-skelter over the social order—as long as you're working within the law, that's what counts, not whether everybody happens to find it a good idea or an approach that makes people comfortable or that's acceptable.

Le vice-président (M. Ménard): Je veux dire à mes collègues que le temps dévolu à nos travaux est terminé. Notre collègue a une dernière question à poser. Si vous me le permettez, je lui donnerai la parole, et on aura ensuite un mot du greffier.

Mr. McClelland: Thank you, Mr. Chairman.

This is an observation and, Madam Frazee, if you feel uncomfortable in responding I would certainly understand it. We were talking earlier about children, and I find there must have been—and I wonder what it was—an epiphanic moment or a watershed moment in your life that caused you, rather than to sit back and accept what was, and despite the obstacles that are so obviously in your path, to be able to be who you are and to be the inspiration you are. Was there an epiphanic moment, or was there something you could feel comfortable in sharing with us?

Mme Frazee: Permettez-moi de répondre à ces commentaires. D'abord, le principe juridique des difficultés excessives est très clair dans la jurisprudence au Canada et à l'étranger. Je crois qu'on ne pousserait jamais les choses au point de forcer une entreprise à fermer ses portes, parce qu'au point de vue juridique, on jugerait qu'il s'agit là de charges trop onéreuses.

En d'autres termes, si les coûts des services et des installations—pas simplement dans le secteur des services aux personnes handicapées, car il pourrait s'agir également de services de garde d'enfants à l'intention des mères seules ou de programmes d'éducation spéciale pour les employés minoritaires et d'autres—donc, si les coûts sont à ce point élevés, lorsqu'on les compare aux frais d'exploitation et au budget d'exploitation de l'entreprise ou de l'établissement, qu'ils risquent d'acculer celui-ci à la faillite, à ce moment-là, du point de vue juridique, les gens ne seraient pas tenus d'apporter les modifications ou d'offrir les services prescrits. C'est une forme de défense, et une défense clairement autorisée par la loi.

Cependant, je veux signaler qu'il s'agit là d'un recours juridique dont le concept a évolué au fil des ans pour refléter l'opinion des rédacteurs législatifs, mais il n'existe pas simplement parce que la majorité dit qu'il s'agit d'une chose raisonnable. Je crois qu'il faut être très très prudent parce que je vous ai entendu parler par exemple. . . vous avez dit qu'une commission pouvait parfois prendre des mesures autorisées par son mandat législatif—c'est-à-dire des mesures qui sont prévues par la loi—et que peut-être la majorité des gens s'opposerait à ces choses et ne seraient pas très heureux de cette orientation.

Écoutez, nous ne disons pas que la majorité doit avoir préséance dans tous les cas, sans tenir compte des droits de la minorité. Cela demeure la pierre angulaire de notre système. Les droits de la minorité seront protégés et respectés. Parfois, certains n'approuveront pas, mais tant pis.

Ce qui importe, c'est de savoir si la loi, qui a été rédigée et adoptée par le gouvernement du Canada, est respectée. Si elle est respectée—et je crois que la loi a été rédigée avec beaucoup de prudence pour inclure des défenses comme celles des charges trop onéreuses et maintenir l'ordre social—tout ce qui compte, c'est que la loi soit respectée et non de savoir si elle rallie tous ceux qui y sont assujettis.

The Vice-Chairman (Mr. Ménard): I would like to tell my colleagues that the period that we had earmarked for this meeting is now over. Our colleague would like to ask one last question. If you allow me, I will give him the floor and then we'll hear from the clerk.

M. McClelland: Merci, monsieur le président.

J'aimerais simplement faire un commentaire et si vous ne voulez pas y répondre, madame Frazee, ne vous sentez surtout pas forcée de le faire. Nous parlions un peu plus tôt des enfants, et je me disais qu'il avait dû y avoir dans votre vie un moment mémorable qui vous a poussée, plutôt que d'accepter passivement les faits, en dépit des obstacles qui vous confrontent évidemment tous les jours, à faire ce que vous faites, à prêcher par l'exemple. Quel était ce moment mémorable, s'agit-il de quelque chose dont vous pouvez nous faire part?

[*Text*]

Ms Frazee: Yes, there were two, and I can share them with you very quickly.

The first was when I was about 16 years of age, maybe 15. Until that time I had gone to special schools for disabled children. In those days they were called schools for crippled children. At the age of 16 I was integrated into a real high school, with real, able–bodied peers. That was a profoundly significant turning point in my life.

• 1130

The second was in 1981, which was the International Year of Disabled Persons as declared by the United Nations. At that point I was in my twenties, and that year I realized having a disability was not a disadvantage or a deficit. It gave me insights and expertise no one else had, so it rendered me equal to everyone else.

Those are the two.

Le vice–président (M. Ménard): C'est très intéressant.

Il me reste à vous remercier et à vous dire que vos témoignages ont été très inspirants pour nous et vont sûrement être très utiles pour la suite de nos travaux.

Merci beaucoup de vous être déplacées. On vous souhaite un bon retour.

Je cède maintenant la parole à notre greffier.

The Clerk of the Committee: I have a very short announcement. As you know, our steering committee meeting had to be cancelled this morning. I'll try to schedule it for next Tuesday morning. In any case, you'll get a notice for that.

Those of you who have indicated you want to visit the disability secretariat of the human resources directorate, it's tomorrow afternoon at 3:30 p.m. We'll have cars just outside the West Block entrance.

Thank you.

Mr. Telegdi: Mr. Chairman, as a matter of process, when did we receive the submission by Ms Day?

The Clerk: It just came this morning.

Mr. Telegdi: I wonder if it would be possible somehow to make an effort to get the presentations earlier, for a couple of reasons.

The Clerk: It's a good point, Mr. Telegdi. The first time I have contact with a witness I ask whether a statement can be sent ahead of time.

Mr. Telegdi: What kind of opportunities does it have for translation?

[*Translation*]

Mme Frazee: Oui, il y en a eu deux et je peux vous en faire part très rapidement.

Quand j'avais 15 ou 16 ans, il s'est produit un changement important dans ma vie. J'avais jusqu'alors fréquenté des écoles pour enfants handicapés. En fait, à l'époque, on parlait d'écoles pour les enfants infirmes. À 16 ans, je suis allée dans une école secondaire ordinaire, et mes copains de classe étaient des jeunes sans handicap. Ma vie a alors changé de cap.

Puis, l'année 1981 a été désignée par les Nations Unies comme Année internationale des personnes handicapées. J'étais à l'époque dans la vingtaine, et j'ai constaté cette année–là que le fait d'avoir un handicap n'était pas un désavantage. Cela me donnait des connaissances que personne d'autre n'avait, et j'étais donc égale à tous les autres.

Il s'agit des deux événements marquants de ma vie.

The Vice–Chairman (Mr. Ménard): This is very interesting.

I would like to thank you and tell you that your comments were a source of inspiration to us and will certainly be very useful to our committee.

Thank you very much for coming. Have a good trip back.

I now give the floor to our clerk.

Le greffier du Comité: J'aimerais faire un bref commentaire. Vous le savez, la réunion du comité directeur qui devait avoir lieu ce matin a été annulée. J'essaierai de prévoir une autre réunion de ce comité pour mardi prochain en avant–midi. Je vous ferai parvenir un avis de convocation.

Certains d'entre vous ont dit qu'ils voulaient visiter le secrétariat des services aux personnes handicapées de la direction générale des ressources humaines. Cette visite aura lieu demain après–midi à 15h30. Des voitures nous attendront à l'extérieur de l'entrée de l'édifice de l'Ouest.

Merci

M. Telegdi: Monsieur le président, pourriez–vous nous dire quand nous avons reçu le mémoire de M^me^ Day?

Le greffier: Nous l'avons reçu ce matin.

M. Telegdi: Serait–il possible de faire des efforts particuliers pour obtenir les mémoires plus tôt? Je propose cela pour diverses raisons.

Le greffier: C'est une bonne suggestion, monsieur Telegdi. La première fois que je communique avec un témoin, je lui demande si on nous fera parvenir le mémoire à l'avance.

M. Telegdi: Est–ce que cela vous donne suffisamment de temps pour faire traduire le texte?

[*Texte*]

The Clerk: That's a little bit of a problem. If we can get it at least a couple of days ahead of time, then I can get it translated. These came in at the last minute so we had a problem. But I always get them translated if I have the time.

Le vice-président (M. Ménard): La séance est levée.

[*Traduction*]

Le greffier: Cela pose un problème. Si nous pouvons obtenir le texte quelques jours à l'avance, je peux le faire traduire. Comme nous avons reçu le texte dont vous parlez à la dernière minute, nous avons eu certains problèmes. Si je dispose du temps nécessaire, j'obtiens toujours une traduction.

The Vice-Chairman (Mr. Ménard): The meeting is adjourned.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid / Port payé
Lettermail / Poste–lettre
8801320
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré–Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non–livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré–Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

As individuals:

Catherine Frazee, Former Chief Commissioner, Ontario Human Rights Commission;

Shelagh Day, contributor to a recently conducted long–term study of the effectiveness of human rights commissions.

TÉMOINS

À titre individuel:

Catherine Frazee, Présidente sortante, Commission ontarienne des droits de la personne;

Shelagh Day, associée à une récente étude à long terme sur l'efficacité des commissions des droits de la personne.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 8

Thursday, May 5, 1994

Chair: Beryl Gaffney

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 8

Le jeudi 5 mai 1994

Présidente: Beryl Gaffney

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Procès–verbaux et témoignages du Comité permanent des

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Main Estimates for the fiscal year 1994–95: Vote 15 under CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

CONCERNANT:

Budget des dépenses principal pour l'exercice financier 1994–1995: crédit 15 sous la rubrique COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

LIBRARY
JUN 15 1994
University of Toronto

First Session of the Thirty–fifth Parliament, 1994

Première session de la trente–cinquième législature, 1994

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Beryl Gaffney

Vice–Chairmen: Beth Phinney
Réal Ménard

Members

Maurice Bernier
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Jack Ramsay
Julian Reed
Andrew Telegdi
Bob Wood

Associate Members

Jean Landry
Svend Robinson

(Quorum 6)

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Présidente: Beryl Gaffney

Vice–présidents: Beth Phinney
Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Jack Ramsay
Julian Reed
Andrew Telegdi
Bob Wood

Membres associés

Jean Landry
Svend Robinson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MAY 5, 1994
(9)

[*Text*]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 9:35 o'clock a.m., this day, in Room 209, West Block, the Chair, Beryl Gaffney, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Beryl Gaffney, Ivan Grose, John Maloney, Ian McClelland, Réal Ménard, Jack Ramsay, Julian Reed and Andrew Telegdi.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Susan Alter and Jack Stilborn, Research Officers.

Witnesses: From the Canadian Human Rights Commission: Maxwell Yalden Chief Commissioner; Pierre Cousineau, Director of Corporate Services.

The Order of Reference dated February 24, 1994, relating to the Main Estimates for the fiscal year ending March 31, 1995, being read as follows:

Ordered,—That Vote 15 be referred to the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons.

The Chair called Vote 15.

The witness made an opening statement and with Pierre Cousineau answered questions.

Vote 15 was allowed to stand.

At 11:35 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

PROCÈS–VERBAL

LE JEUDI 5 MAI 1994
(9)

[*Traduction*]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 9 h 35, dans la salle 209 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Beryl Gaffney (*présidente*).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Beryl Gaffney, Ivan Grose, John Maloney, Ian McClelland, Réal Ménard, Jack Ramsay, Julian Reed, Andrew Telegdi.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Susan Alter et Jack Stilborn, attachés de recherche.

Témoins: De la Commission canadienne des droits de la personne: Maxwell Yalden, président; Pierre Cousineau, directeur des Services de gestion.

Lecture est donnée de l'ordre de renvoi du jeudi 24 février 1994, portant sur l'étude du Budget des dépenses pour l'exercice prenant fin le 31 mars 1995:

Il est ordonné—Que le crédit 15 soit renvoyé au Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées.

Le président appelle: crédit 15.

Maxwell Yalden fait un exposé puis, avec Pierre Cousineau, répond aux questions.

Le crédit 15 est reporté.

À 11 h 35, la séance est levée jusqu'à l'appel de la présidente.

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Thursday, May 5, 1994

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le jeudi 5 mai 1994

• 0934

The Chair: I call this meeting to order. Welcome everyone. The two main items on our agenda are the main estimates for the Canadian Human Rights Commission and any questions or discussion you may wish to have with the 1993 annual report of the Canadian Human Rights Commission.

La présidente: La séance est ouverte. Bienvenue à tous. À l'ordre du jour, l'étude du budget principal des dépenses et du rapport de 1993 de la Commission canadienne des droits de la personne.

I welcome Mr. Maxwell Yalden, the chief commissioner of human rights, to our committee. I welcome as well the opportunity to question you on your estimates and your report.

Je souhaite la bienvenue à M. Maxwell Yalden, président de la Commission canadienne des droits de la personne. Nous serons heureux de vous interroger sur votre budget et votre rapport.

• 0935

If you have an opening statement, we are prepared to hear it. I don't know whether our staff have advised you on the length. We prefer to have something condensed to 10 minutes in order to give us enough time to ask lots of questions. Had you been given a time?

Si vous avez une déclaration liminaire, nous vous écouterons. J'ignore si mon personnel vous a dit de combien de temps vous disposez. Nous préférons un exposé condensé de 10 minutes et prendre tout le temps qu'il faut pour vous interroger. Vous a–t–on dit combien de temps vous aviez?

Mr. Maxwell Yalden (Chief Commissioner, Canadian Human Rights Commission): I shall be less than 10 minutes, Madam.

M. Maxwell Yalden (président de la Commission canadienne des droits de la personne): Je prendrai moins de 10 minutes, madame.

Thank you very much. I am very pleased to be back again with you this morning to discuss the Human Rights Commission's 1993 Annual Report and our main estimates. I would be happy to try to elaborate on any issue raised in either document, but first I would make a few brief comments, with your permission.

Merci beaucoup. Je suis heureux de me présenter à nouveau devant vous aujourd'hui pour vous entretenir du rapport annuel 1993 et du budget principal des dépenses de la Commission canadienne des droits de la personne. Je me ferai un plaisir de vous fournir des précisions sur tout sujet traité dans ces documents. Mais permettez–moi d'abord de faire quelques remarques générales.

It is often easy amid the depressing headlines that we see in the daily press or the lead on the CBC news to forget that Canada is a world leader in human rights. Not only is our situation so very obviously better here in this country than it is in many parts of the world but we are by comparison with the past, I would suggest, a more open and accepting society than we were two or three decades ago.

Les manchettes déprimantes qui truffent nos quotidiens nous font parfois oublier que le Canada est un chef de file mondial en matière de droits de la personne. Non seulement la situation des droits de la personne est–elle meilleure ici que dans bien des régions du globe, mais notre société est aujourd'hui plus ouverte et plus tolérante qu'il y a même 20 ou 30 ans.

I think the majority of Canadians accept, even if perhaps they don't embrace with enthusiasm, the reality of contemporary Canadian society and the multiplicity of cultures that it embraces. They understand, I think, that we have to make that new reality work. They also recognize, even if they do not feel personally responsible, that measures to redress historical injustices against aboriginal peoples are long overdue. They acknowledge that equality for women, at home, in the workplace and in society as a whole is more than simply a so–called women's issue, that it is a human issue. They accept that it makes good economic as well as social sense to ensure that disabled people have the opportunity to participate as full members of Canadian society.

La majeure partie des Canadiens acceptent, même si c'est peut–être sans enthousiasme, la réalité sociale du Canada d'aujourd'hui et son multiculturalisme. Ils comprennent, je crois, que nous devons tirer le meilleur parti possible de cette réalité. Ils reconnaissent aussi qu'on aurait dû prendre depuis longtemps des mesures pour réparer les injustices commises à l'endroit des autochtones, même s'ils ne se sentent pas personnellement responsables de ces injustices. Ils admettent que l'égalité des femmes—au foyer, au travail et dans la société en général—n'est pas une simple question féminine, mais bien un enjeu humanitaire. Ils conviennent que l'économie et la société ont tout à gagner en favorisant la pleine intégration des personnes handicapées.

The fact that the Canadian public is generally open to these concerns obviously does not mean that the situation is ideal in this country and that our commission can simply close up shop. We continue to be concerned about racial incidents, no matter

Le fait que le public canadien se montre généralement réceptif aux questions de droits de la personne ne signifie toutefois pas que tout va pour le mieux au Canada et que la Commission canadienne des droits de la personne n'a plus qu'à

[*Texte*]

how isolated, about individuals and groups who promulgate hatred against minorities, about the fact that aboriginal people remain at the bottom of the social and economic ladder, about the continued marginalization of disabled people and about the fact that women still earn only some 70¢ for every dollar earned by men.

The mere fact that our commission received last year something near 50,000 inquiries and more than 1,200 discrimination complaints is proof that we still have quite a way to go before the equality of rights of all Canadians can be guaranteed.

Si nous consacrons une bonne partie de notre attention aux plaintes déposées par les particuliers, il devient de plus en plus évident que ce n'est pas ainsi que nous parviendrons à régler les problèmes plus vastes de discrimination. L'accès égal au marché du travail représente le meilleur indicateur d'une société équitable, et la Commission fait donc de l'équité en matière d'emploi l'une de ses grandes priorités.

Nous avons mené à terme plusieurs examens sur l'équité en matière d'emploi, de concert avec les employeurs relevant de notre compétence et parmi les plus importants au pays, comme Bell Canada, par exemple, ou les grandes banques.

Cependant, si les employeurs du secteur privé ont fait preuve d'un bel esprit de coopération pour la plupart, comme en témoignent les résultats que je viens de mentionner, nous sommes passablement déçus du rendement du secteur public, du gouvernement et de ses agences qui devraient pourtant donner l'exemple.

• 0940

Quant aux résultats concrets, il faut dire que sauf pour les femmes, la représentation globale de tous les groupes défavorisés dans le secteur public demeure très inférieure à ce qu'elle devrait être. De plus, nous tardons à régler le problème.

En ce qui concerne la parité salariale, les résultats n'ont rien d'encourageant. Comme vous le savez sans doute, un tribunal des droits de la personne, saisi des plaintes de disparités dans la Fonction publique, tient des audiences depuis le mois de septembre 1991. Cette cause qui touche environ 68 000 fonctionnaires faisant partie de catégories majoritairement féminines a englouti les ressources de la Commission, du tribunal, et même du gouvernement fédéral. Pourtant, aucune solution n'est encore en vue.

One of the reasons for the meagre progress in both employment equity and pay equity is that existing legislation is simply not adequate to meet the challenges of dealing with broader systemic forms of discrimination.

We are pleased in the commission that the government has made a commitment to amend the Employment Equity Act to make it more effective, but as the cliché has it, actions speak louder than words. We're six months into the new government, we're waiting, and the clock is ticking.

We need to see amendments to the Employment Equity Act introduced without further delay, by the end of this year certainly at the latest.

[*Traduction*]

fermer boutique. Nous nous préoccupons toujours en effet des incidents racistes, aussi isolés soient-ils; des individus et des groupes qui fomentent la haine à l'endroit des minorités; du fait que les autochtones sont encore au bas de l'échelle sociale et économique; de la marginalisation persistance des personnes handicapées et de ce que les femmes ne gagnent toujours que 70 p. 100 environ du salaire des hommes.

Le simple fait que la Commission a reçu plus de 50 000 demandes de renseignements et accueilli plus de 1 200 plaintes l'an dernier montre que nous avons encore beaucoup à faire avant de pouvoir garantir le respect des droits à l'égalité de tous les Canadiens.

Although a significant amount of our attention is devoted to individual complaints, it is becoming increasingly clear that resolving individual cases does not address the broader problems of discrimination. And because the best indicator of an equitable society is equal access to the workforce, employment equity has become one of the Commission's main priorities.

We have completed a number of employment equity reviews with employers under our jurisdiction. These include some of the country's largest employers: Bell Canada and the six chartered banks, for example.

Although we have had good cooperation from private sector employers, as the results described above show, we are more than a little disappointed with the performance of the public sector, which should be playing a leadership role.

In terms of concrete results, we can say that except for women, the overall representation of all disadvantaged groups in the public sector remains well below what it should be. And we are not making progress as quickly as we should to deal with the problem.

The results are less than encouraging in the area of pay equity. As you are probably aware, a human rights tribunal looking into pay equity in the federal Public Service has been holding hearings since September 1991. This case, which involves some 68,000 public servants in female-dominated job categories, has consumed an inordinate amount of resources for the Commission, the tribunal, and the federal government itself. And there is no end in sight.

Si nous faisons si peu de progrès dans les domaines de l'équité en matière d'emploi et de la parité salariale, c'est entre autres parce que la loi actuelle ne nous permet pas de nous attaquer efficacement aux formes plus généralisées de discrimination, c'est-à-dire à la discrimination systémique.

Nous sommes heureux que le gouvernement se soit engagé à modifier la Loi sur l'équité en matière d'emploi, afin d'en faire un outil plus efficace. Mais comme on dit les actes sont plus éloquents que les paroles. Le nouveau gouvernement est en place depuis six mois, nous attendons, et le temps passe.

Les modifications à la Loi sur l'équité en matière d'emploi doivent absolument être adoptées sans plus attendre — au plus tard d'ici à la fin de l'année.

[*Text*]

At a minimum, those amendments should bring the federal government departments under the act so that private and public–sector employees will be treated on the same basis, and we should have an independent body with a mandate to monitor performance under the act.

We consider the last proposal particularly important, especially as it relates to employment equity in the federal public service. It will have little credibility at any time if the government is perceived as monitoring its own performance, if the Treasury Board as the employer is also the agency that decides whether they're doing well or doing badly.

Legislation is also the key to effective implementation of pay equity. The Canadian Human Rights Act has stated for 17 years now that paying women less than men for work of equal value is a discriminatory practice. What the act does not do is provide any effective mechanism for dealing with this type of discrimination.

Instead of requiring employers to ensure that women are paid fairly, it is left up to those employees to complain if they perceive inequities in wages. In many cases this is not effective because employees do not always know how their jobs have been evaluated. We have also learned from experience that submitting pay equity complaints to human rights tribunals is not a productive exercise.

Finally, in terms of amendments of course, the government, the previous government, and doubtless the previous government to that have promised amendments to the Canadian Human Rights Act for many years. I give only a few examples, including sexual orientation as a prohibited ground of discrimination; requiring employers to accommodate the special needs of minorities, for example disabled persons or religious minorities; removing existing exemptions for mandatory retirement; appointing full–time tribunal members; and reinforcing the independence of this commission by having it report directly to Parliament.

Those are only a few of the amendments we have proposed and that have been referred to in previous annual reports.

We are encouraged once again that statements have been made by ministers to the effect that the act will be amended. I think now is the time to get on with those amendments.

Si la Commission considère comme prioritaire d'obtenir des améliorations à la loi, elle s'emploie également à rendre plus efficace son propre mode de fonctionnement. Nous savons pertinemment que les plaignants, tout comme ceux qui sont mis en cause, déplorent la lenteur excessive du système actuel, que ce soit au niveau provincial ou au niveau fédéral.

[*Translation*]

Selon nous, ces modifications doivent assujettir les ministères fédéraux à la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour que les employeurs des secteurs public et privé soient traités sur un pied d'égalité et il faut conférer à un organisme autonome le mandat d'exercer un contrôle sur la façon dont les employeurs s'acquittent de leurs obligations aux termes de la loi.

Pour nous, cette dernière proposition est particulièrement importante, surtout en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale. En effet, cette proposition aura peu d'effet si le gouvernement donne l'impression de contrôler son propre rendement, si le Conseil du Trésor en tant qu'employeur est aussi l'organisme qui détermine si le gouvernement agit bien ou mal.

L'instauration réussie de la parité salariale passe aussi nécessairement par la loi. L'une des dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne porte expressément qu'il est discriminatoire de verser aux femmes une rémunération inférieure à celle des hommes qui exécutent des fonctions équivalentes. Cependant, la loi ne prévoit pas de mécanisme efficace pour enrayer ce type de discrimination.

En effet, au lieu d'exiger des employeurs qu'ils versent aux femmes une rémunération équitable, la loi laisse aux employés le soin de porter plainte s'ils ont l'impression qu'il existe des disparités salariales. Souvent, cette façon de faire est inefficace, parce que les employés ne savent pas toujours comment leurs emplois ont été évalués. Nous avons également constaté qu'il n'est pas particulièrement productif de soumettre les plaintes de disparité salariale à un tribunal des droits de la personne.

Enfin, pour ce qui est des modifications à la loi, le gouvernement, soit l'ancien gouvernement et celui avant lui sans aucun doute, promettaient depuis de nombreuses années des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Je vous donne quelques exemples: faire de l'orientation sexuelle un motif de distinction illicite; obliger tous les employeurs et les fournisseurs de services à tenir compte des besoins spéciaux des minorités, par exemple les handicappés ou les minorités religieuses; abolir les exemptions en vigueur en ce qui concerne la retraite obligatoire; nommer au tribunal des droits de la personne des membres permanents; et renforcer l'autonomie de la Commission en la faisant relever directement du Parlement.

Ce ne sont là que quelques modifications que nous avons proposées et qui ont été mentionnées dans des rapports annuels antérieurs.

Les déclarations faites par des ministres à ce sujet ont de quoi nous encourager; mais, selon moi, l'heure est venue de passer aux actes.

While pressing for better legislation is a priority for the Commission, we are also working at making our own procedures more effective. We are well aware of concerns expressed by both complainants and respondents that the system is too slow, whether it be at the federal of the provincial level.

• 0945

Il y a quelque temps, nous avons reçu une aide spéciale afin que nous puissions réduire notre arriéré de plaintes. Nous avons réussi en conséquence à ramener l'arriéré des causes de 1 200 à 700, environ, et la durée moyenne des enquêtes de 22 ou 24

A little while ago, we received temporary funding to assist us in reducing the complaints backlog from about 1,200 to about 700 cases. As a result, we have succeeded in reducing our time for investigating complaints from an average of 22–24 months to

[*Texte*]

mois à 11 ou 13 mois. Nous avons aussi introduit récemment d'autres modifications qui imposent des délais, même plus stricts, et nous espérons que ces modifications vont nous permettre de traiter les plaintes encore plus rapidement.

Il va sans dire que nous aurons du mal à atteindre ces objectifs si nous manquons de ressources. Nous reconnaissons la nécessité de nous serrer la ceinture comme tout le monde, mais je dois dire, en toute honnêteté, aux membres de ce Comité que nous savons également que nous ne pouvons pas fonctionner efficacement si l'on ne nous donne pas les moyens de le faire.

In the past few years we have taken significant budget cuts. Perhaps the hardest hit have been our communications activities, reducing us to a situation in which our operational budget is not much more than $400,000, from which we produce an annual report to Parliament—a statutory requirement—and meet obligations imposed by mandate in the act—I repeat, in the act—to educate and promote human rights. We are not in the business of promoting government programs of spending millions or more on this or that idea, which later turns out to have been a bad idea. We are required by our statute to do something to explain and promote human rights.

It is difficult for us and becomes more difficult to carry out that mandate. I submit that all of our work will have little value unless the public is made aware of it, unless we are able to explain it. Protection of human rights and the promotion of human rights go hand in hand, and we have to be able to do both, and to do both well, I hope.

I will end there, Madam Chair. I am more or less within the 10 minutes you allowed me. I would be very happy to answer any questions or comments members might have.

The Chair: Thank you.

Mr. Ménard has to be in the House to give a speech at 10 a.m.

We always start with you anyway, Réal, so nothing has changed.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Madame la présidente, j'apprécie toujours votre aimable compréhension. Je suis un peu chagriné de devoir partir à 10 heures, mais c'est une journée réservée à l'Opposition officielle et on va traiter de la reconversion industrielle; et comme c'est mon dossier, j'aurai le plaisir de prendre l'initiative d'une motion.

Je vous souhaite la bienvenue. IL m'est très agréable de vous retrouver. J'ai lu avec intérêt votre rapport et je souhaite aborder deux questions avec vous. Vous ne serez pas étonné que j'aie lu de manière plus particulière votre chapitre qui traite des autochtones pour lesquels vous avez lancé un cri d'alarme assez pressant.

J'ai été cependant un petit peu étonné et, ce n'est pas un reproche, que le rapport fait mal ressortir une distinction qui me semble assez importante entre le traitement qui est réservé aux autochtones globalement, en tout cas au Québec, et le traitement qui leur est réservé au Canada anglais. Cela ne m'empêche pas de reconnaître qu'il y a également des problèmes qui se posent pour les communautés autochtones au Québec. Particulièrement en ce qui concerne le droit des

[*Traduction*]

11–13 months. We have recently introduced additional modifications to our complaints procedure which impose more stringent deadlines on complainants, respondents and the Commission itself. We are hopeful that these changes will reduce the time lag for processing complaints even faster.

Needless to say, it will be difficult for us to accomplish these goals without sufficient resources. While we, like everyone, recognize the need for restraint, quite frankly I must tell the members of this Committee that we also know that we cannot operate effectively without the means to do the job.

Ces dernières années, la Commission a subi d'importantes compressions budgétaires. Nos activités de communication ont été les plus durement frappées. Notre budget de fonctionnement dépasse à peine 400 000$; nous devons puiser dans ce montant pour produire un rapport annuel exigé par la loi et répondre aux obligations qui nous sont imposées par la loi—je dis bien, par la loi—de sensibiliser le public aux droits de la personne. Nous ne sommes pas là pour promouvoir les programmes gouvernementaux ou dépenser des millions ou davantage pour telle ou telle idée qui se révèle être plus tard une mauvaise idée. C'est notre loi habilitante qui nous oblige à faire la pédagogie et la promotion des droits de la personne.

Il est de plus en plus difficile pour nous d'accomplir ce mandat. Selon moi tous nos efforts auront bien peu de valeur si le public ne connaît pas leur existence et si nous sommes incapables de lui expliquer notre rôle. La protection et la promotion des droits de la personne vont de pair. Nous devons pouvoir nous acquitter correctement de ces deux tâches.

J'achève ici, madame la présidente. Je n'ai pas voulu dépasser les dix minutes que vous m'aviez accordées. Je serais très heureux de répondre aux questions ou observations des membres du Comité.

La présidente: Merci.

M. Ménard doit être à la Chambre à 10 heures pour prononcer un discours.

De toute façon, vous êtes toujours le premier à commencer, Réal, donc rien n'a changé.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Madam Chair, I always apprciate your kind understanding. I am sorry I have to leave at 10 o'clock, but today is an allotted day and the Official opposition will be dealing with industrial reconversion; and since this is my brief, it will be my pleasure to introduce a motion.

I welcome you to this Committee. I am very pleased to see you again. I read your report with great interest and I would like to ask you two questions. You will not be surprised to hear that I have paid closer attention to your chapter dealing with Natives for whom you have sounded the alarm.

However, I was a little surprised, and I am not blaming you for this, by the fact that the report does not clearly distinguish—and this seems a fairly important point to me—between the overall treatment of Native people, at least in Quebec, and their treatment in English Canada. Still, I acknowledge that there are problems regarding Native communities in Quebec, especially concerning women's rights, I was wondering if you were planning to step in on those reserves which were often

[*Text*]

femmes, je me demandais si vous aviez prévu, dans votre plan d'action, d'intervenir dans les réserves qui ont été souvent citées dernièrement par l'actualité au sujet de cas de violation des droits de la femme et de la situation maritale. Je souhaiterais avoir plus d'informations sur ce point–là.

• 0950

Au cours de ces derniers jours, on a reçu également plusieurs témoins qui nous ont fait part des délais, quelquefois de 3 à 5 ans, avant qu'une plainte ne connaisse un aboutissement définitif. Pourtant ces témoins ont reconnu les efforts réels qui avaient été faits par votre organisme pour octroyer des ressources additionnelles et même essayer, avec des enquêteurs supplémentaires, de réduire le nombre de plaintes. Mais il y a eu des questions sur la structure. On nous a dit qu'il n'était peut–être pas évident que le système, tel qu'il fonctionne, soit le plus utile pour le citoyen. En effet, il fonctionne à deux niveaux, le premier qui détermine s'il y a lieu de porter plainte devant le tribunal et le second qui est le processus normal devant le tribunal.

Je voulais avoir votre opinion là–dessus, parce qu'on nous a dit qu'avec ce système, depuis que la Commission existe, vous n'avez pas eu de véritable pouvoir d'initiative. Il n'est jamais arrivé que la Commission elle–même dépose une plainte en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés.

Je terminerai en disant que dans les budgets globaux qui vous sont dévolus, il ne semble pas y avoir de partie réservée pour la discrimination systémique. Des témoins ont dit qu'il serait peut–être intéressant que l'on s'entende, que l'on demande à la Commission de réserver vraiment très formellement une partie de ces budgets pour des enquêtes concernant des causes de discrimination systémique.

Je m'arrêterai ici, non pas parce que je n'ai pas d'autres questions, mais pour avoir le plaisir d'échanger avec monsieur Yalden. Je dois partir à 10 heures et je m'en excuse encore.

M. Yalden: Madame la présidente, les deux questions que pose l'honorable député sont toutes les deux très pertinentes et pas très faciles. En ce qui concerne les autochtones et surtout les droits des femmes dont monsieur Ménard a parlé, nous suivons évidemment de très près les évènements de certains endroits, notamment à Kanawake, et les déclarations qui ont été faites ces derniers jours par certains organismes représentant les femmes ainsi que par l'agence qui s'occupe des droits et libertés, représentée par M. MacKenzie. Je dirais que du point de vue de la loi, il serait plus utile pour nous qu'on vienne nous faire part un peu plus formellement des problèmes qui existent sur le territoire de Kanawake, surtout vis–à–vis des femmes. En effet, ces trois organismes ont donné des conférences de presse il y a deux ou trois jours, mais n'ont jamais approché la Commission.

Je ne dis pas qu'on devrait toujours attendre des plaintes, et que l'on ne devrait jamais intenter d'actions nous–mêmes, mais je dirais que s'il y a violation de la Loi sur les droits de la personne, ce qui serait le cas si les droits d'une femme étaient violés, il faudrait tout de même qu'on nous laisse la possiblité d'examiner le problème, d'entretenir les parties, d'enquêter sur la question et d'arriver à une conclusion.

[*Translation*]

mentioned lately in the media regarding abuse of married women's rights. I would like to have more information on that subject.

Over the last few days, we heard from several witnesses who told us about delays; sometimes it took between three to five years before a complaint was settled. And yet, these witnesses recognized the fact that your organization tried really hard to find additional resources and even to reduce the number of complaints by hiring additional investigators. But there were also questions about the structure of the organization. We were told that the system, as is, might not be the best one for citizens. In fact, it's a two–tier system: the first tier determines whether a complaint should be brought before the tribunal, and the second tier involves hearing the case for the tribunal.

I would like to know what you think about this, because we were told that the system has not allowed the Commission, since it's inception, to really take any initiatives on its own. The Commission has never filed a grievance under the authority it received.

I'll conclude by saying that your overall budget does not seem to have set money aside to fight systemic discrimination. Witnesses have told us that it might be a good idea to talk about the subject and to ask the Commission to set up a formal fund within its budget for investigating cases of systemic discrimination.

I'll stop here, not because I don't have any other questions, but for the pleasure of hearing from Mr. Yalden. I apologize again for having to leave at 10 a.m.

Mr. Yalden: Madam Chair, the two issues raised by the honorable member are both very relevant and very difficult. Regarding Natives and, in particular, the rights of women, which Mr. Ménard mentioned, we are obviously following events in certain places, like Kanawake, very closely, as well as statements made these past few days by certain organizations representing women, as well as by the agency responsible for rights and freedoms, which is represented by Mr. MacKenzie. From a legal standpoint, it would be more useful to us if we were told more formally of the problems in Kanawake, especially about the problems women face. In fact, these three organizations gave press conferences two or three days ago, but they never approached the Commission.

I'm not saying we should always wait for complaints, or that we should never institute proceedings ourselves, but if the Human Rights Act is violated, which is the case when women's rights are abused, we should have the opportunity to study the problem, interview the parties, investigate the matter and make a decision.

[*Texte*]

Autrement dit, on ne peut pas envisager d'agir en passant par la presse, mais je répéterai que nous suivons l'affaire, car nous avons d'assez bons contacts avec les leaders de toutes ces communautés, et si nous sommes en mesure d'apporter un aide quelconque, je considérerais cela comme étant une priorité de la Commission. Cependant, j'aimerais avoir un peu plus de détails.

Pour la deuxième question: est–ce que le système est efficace? Le système n'est sûrement pas aussi efficace qu'on voudrait qu'il soit. Il y a des lenteurs à presque toutes les étapes, et je dirais que c'est le cas dans toutes les commissions des droits de la personne à travers le pays.

• 0955

Le système est un peu trop formaliste, un peu trop juridique. Il est comme cela en partie parce que, quand vous essayez de mener la barque de façon un peu plus informelle, il ne s'écoule pas beaucoup de temps avant qu'un avocat représentant un plaignant vous dise que vous n'avez pas respecté les normes de la justice naturelle et vous vous retrouvez devant la Cour fédérale. La Cour fédérale vous dit qu'il faut procéder en acceptant d'entendre toute la preuve des deux côtés et ainsi de suite, ou bien qu'une plainte doit être libellée de telle ou telle manière pour qu'il n'y ait pas de vice de forme.

Il y a donc des lenteurs à chaque étape: le moment où le plaignant arrive chez nous, l'enquête et le rapport de l'enquêteur à la Commission qui doit être divulgué à chaque partie. Nous essayons de ne pas dépasser un délai d'un mois avant de donner au plaignant et aux personnes mises en cause le rapport de l'enquêteur, mais les gens disent souvent qu'ils ne peuvent pas le faire en un mois. Ils demandent deux semaines de plus, ces deux semaines deviennent un mois et demi et ainsi de suite.

C'est comme cela que les délais, qui sont en principe très clairs et qui devraient être respectés, ne le sont pas toujours dans les faits. Nous essayons de serrer la vis pour nous–mêmes, ainsi que pour les mis en cause et les plaignants, afin de réduire les délais. Ce n'est pas parce que nous voulons bousculer les gens, mais parce qu'on est critiqués parce que le système est trop lent. Je suis d'accord que c'est trop lent.

J'avais dit dans mes remarques que nous avions pu réduire le temps d'enquête de 22 mois à 11 mois. C'est une amélioration, mais 11 mois, cela veut dire un an. C'est encore trop, évidemment.

Vous m'avez demandé si nous prenions nous–mêmes des initiatives de temps à autre. La réponse est oui. Nous avons pris l'initiative de lancer des plaintes nous–mêmes, par exemple dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Nous avions fait des plaintes contre Bell et Radio–Canada. Finalement on a pu régler cette affaire avec eux et on a retiré nos plaintes, mais on avait pris l'initiative. Il faut dire qu'on le fait rarement, surtout dans le domaine des plaintes concernant les individus, cela pour la raison suivante. Nos avocats sont d'avis que si nous lançons une plainte nous–mêmes sans avoir «un vrai plaignant», cela a l'air un peu artificiel. Il semble alors que la Commission invente des problèmes qui n'existent pas, parce que si le problème existait, il y aurait sûrement un plaignant.

[*Traduction*]

In other words, we can't act through the media, but let me repeat that we are following the case closely because we have a relatively good relationship with the leaders of these communities, and if there's any way we can help, I would make it the Commission's priority. However, I would like to have more details.

As for your second question, which was whether the system is efficient, I'd answer that it is certainly not as efficient as we'd like it to be. Almost every stage in the system is slow, but I think that's typical of every Human Rights Commission throughout the country.

The system is also a little too formal and legalistic. It's that way partly because when you try to be a little more informal, before you know it a lawyer representing a plaintiff accuses you of not abiding by natural justice principles and drags you before the Federal Court. The Federal Court then tells you that evidence from both sides must be heard, and so on, or that a complaint must be drafted a certain way so there is no breach of procedure.

So each stage is slow: it begins when the complainant comes to us, then there is an investigation followed by the investigator's report to the Commission, of which each party receives a copy. We try not to let more than a month go by before the plaintiff and the respondent get a copy of the investigator's report, but often we're told that it can't be done in a month. They ask for two more weeks, then a month, then a month and a half, and so on.

That's how deadlines, which in principle are very clear and should be respected, are overrun. We try to work as fast as we can, and we ask the respondents and plaintiffs to do the same to reduce delays. It's not that we want to pressure people, but we're always criticized for being too slow. I agree that it's too slow.

In my brief, I said that we were able to reduce the length of investigations from 22 months to 11. It's an improvement, but 11 months is still a year. That's still too long, of course.

You asked me if we sometimes took the initiative to file a complaint on our own. The answer is yes. We took the initiative and filed a few grievances, like in the area of job equity. We also filed grievances against Bell and *Radio Canada*. We ultimately managed to settle our problems with them and we withdrew our grievances, but we did take the initiative in those cases. We don't do it often, especially when individuals' rights are concerned, for the following reason: Our lawyers think that if we file a grievance without having a "real plaintiff", it looks a bit contrived. People might get the impression that the Commission is looking for problems that don't exist, because if there really was a problem, there would surely be a plaintiff.

[*Text*]

S'il s'agit, par exemple, d'une violation des droits des personnes handicapées, si nous savons que certaines institutions ne sont pas vraiment accessibles, d'après nos avocats, il vaut mieux qu'une vraie personne dise: Je suis handicapée et je n'ai pas pu avoir accès à cet édifice.

Cependant, nous avons fait plusieurs études sur l'accessibilité. On a pris l'initiative de faire cela. Là nous sommes limités seulement par les budgets. On pourrait faire beaucoup plus et on aimerait faire beaucoup plus.

Votre dernière question concernait le budget pour la discrimination systémique. Ce budget existe évidemment. Notre budget pour l'équité en matière d'emploi et la parité salariale est de quelque 2 millions de dollars sur 15 millions de dollars. C'est à la page 118 de la version française et à la page 104 de la version anglaise. Pour l'équité en matière d'emploi et la parité salariale, il y a quelque 2 millions de dollars sur un budget de quelque 15 millions de dollars. Ce n'est pas négligeable.

M. Ménard: Mais ce ne sont pas les seuls cas de discrimination systémique qu'ont fait valoir les témoins.

• 1000

M. Yalden: Non. Comme je le disais tout à l'heure, on a alloué un budget à des études d'accessibilité. Cela aussi, c'est de la discrimination systémique. On a des limites de fonds. On n'a pas suffisamment de fonds pour faire cela. On en faisait plus jadis, mais on a subi des coupures de 15 p. 100 ou plus.

M. Ménard: Je vous remercie.

The Chair: Thank you very much. I am glad we allowed you that seven minutes; we were going to get rid of you. Thank you very much, Mr. Ménard. You can rest assured that the rest of us, including Mr. Bernier, will ask some tough questions.

Mr. McClelland (Edmonton Southwest): Mr. Yalden, I welcome you here. I am delighted to have this opportunity to have discourse with you representing the commission. I promise I will keep my questions short and concise. We ask you to promise to do the same, so that we can get in more answers.

Mr. Yalden: I promise.

Mr. McClelland: As a prelude, I recognize that we are here to discuss estimates. I make note that I understand that the last time an estimate was actually reduced in committee was in 1972. That is the last time in the House of Commons that any organ of government coming to committee actually had its estimates reduced. That was by $20,000.

I wonder why we would not have two separate meetings, or even more. I wonder why, when you come here representing the Human Rights Commission—we represent the Standing Committee on Human Rights—it is almost an adversarial relationship rather than a partnership relationship. Perhaps if we were to meet more often, even on a less formal basis, we could move away from that.

[*Translation*]

If, for example, you're dealing with a case where a handicapped person's rights have been violated, and if you know that some buildings are not really accessible, our lawyers say it's better for a real person to complain and say that because of her handicap she doesn't have access to this building.

However, we've done several studies on accessibility. We took that initiative. Our work was only limited by budget constraints. But we could be doing a lot more—indeed, we would like to.

Your last question was about our budget for systemic discrimination. We do have a budget for that. Our budget for job equity and wage parity is about $2 million out of a budget of $15 million. It's on page 118 of the french version and page 104 of the english one. About $2 million are spent on job equity and wage parity out of a budget of $15 million. That's not an insignificant amount.

Mr. Ménard: But these are not the only cases of systemic discrimination raised by the witnesses.

Mr. Yalden: No. As I said a few moments ago, we have a budget for studying accessibility. That is also systemic discrimination. We have limited funds. We don't enough money to do that. We used to do more until we had cutbacks of 15 percent or more.

Mr. Ménard: Thank you.

La présidente: Merci beaucoup. Je suis heureux qu'on vous ait donné sept minutes de plus; nous allions nous débarrasser de vous. Merci beaucoup, monsieur Ménard. Vous pouvez être assuré que les autres députés, y compris M. Bernier, vont poser des questions difficiles.

M. McClelland (Edmonton–Sud–Ouest): M. Yalden, je vous souhaite la bienvenue. Je suis heureux d'avoir l'occasion de vous parler, vous qui représentez la commission. Je promets de poser des questions brèves et concises. Je vous demanderais de faire la même promesse, afin que l'on puisse obtenir davantage de réponses.

M. Yalden: Je le promets.

M. McClelland: Pour commencer, j'aimerais dire que nous sommes ici pour parler des prévisions budgétaires. Soi–dit en passant, la dernière fois qu'un comité a réduit un budget des dépenses remonte à 1972. C'était la dernière fois dans l'histoire de la Chambre des communes qu'une agence gouvernementale témoignant devant un comité s'était vu réduire son budget des dépenses. La réduction était de 20 000$.

Je me demande si on ne pourrait pas tenir deux réunions séparées, ou même plus. Lorsque vous venez devant le comité à titre de représentant de la Commission des droits de la personne—nous représentons le comité permanent des droits de la personne—je me demande pourquoi notre relation en est plutôt une de confrontation que de partenariat. Nous devrions peut–être nous rencontrer plus souvent, même de façon officieuse, afin d'éliminer l'élément de confrontation.

[*Texte*]

For the purposes of this meeting, I would like to restrict my questions to the fiscal side of your mandate, recognizing that you have to have money to live. The reality, as we all know in our country, is that we have to live within our means and that we are all going to have to be much more innovative in how we spend less money, not more. The reality is that your department will have to continue to live on less, probably substantially less.

In saying that, I recognize that your estimates this year are almost $1.75 million less than they were the previous year, although much of that is in special one-time costs.

My first question, Mr. Yalden, is this. Do you have a plan within your department to continue to spend less money, not more, and if so, could you give me a brief highlight of where you expect to make the reductions?

Next, would you be prepared, in a role of leadership, to say, look, folks, in this division, in this department, you're all in for continued tough times. You are on top of the heap as far as income is concerned. You're prepared to take, say, a 5% salary rollback and you would expect everyone else to be modest in their demands on the public purse.

I recognize that these are more complex and not the kind of questions you would normally expect to have, coming to estimates. I think they are appropriate and the kind of questions you should be getting. We should be talking about your mandate at some other time. Thank you.

Mr. Yalden: Madam Chair, first on the matter of discussing the annual report and the budget at the same meeting, it was of course not my suggestion. I am happy to come here twice, three or four times if you would like, to discuss anything you might wish and in any detail you might wish.

I would prefer to have one meeting for the annual report and one for the budget, because I have to get briefed to do two different things. It would be easier for me to do it in another way, have a session given over to budgets and one given to the annual report.

In the past from time to time, we have done it that way. From time to time, we have done it the way it is being done today. I am in the hands of the chair, the staff, and the members. I am happy to come here at any time and discuss with you whatever you might wish to discuss.

• 1005

In terms of our cuts and what we are doing to meet them, it is a general question you have asked and it is a general answer I will give. We are trying to increase our efficiency and therefore handle the growing workloads with the same, or as you pointed out, substantially less money.

Our budgets have dropped considerably and we are still asked to do the same or indeed do more, as the case may be, and we will attempt to do that. It is essentially a matter of increasing our capacity to turn out, if we are talking

[*Traduction*]

Au cours de cette réunion, j'aimerais limiter mes questions à l'aspect financier de votre mandat, puisque chacun dépend d'argent pour survivre. En réalité, comme tous les Canadiens le savent, nous devons tous vivre selon nos moyens et nous devrons trouver des moyens plus innovateurs pour dépenser moins d'argent, et non plus. La réalité est que votre organisation devra fonctionner avec moins d'argent à l'avenir, probablement beaucoup moins d'argent.

Cela étant dit, je reconnais que vous avez environ 1,75 million de dollars de moins dans votre budget de cette année par rapport à l'an passé, quoique ce montant représente en grande partie des dépenses particulières qui ne se répètent pas.

Monsieur Yalden, voici ma première question. Est-ce que votre organisation a un plan de réduction des dépenses, et non un plan d'augmentation des dépenses, et si oui, pouvez-vous me dire brièvement où vous entendez faire des coupures?

Ensuite, à titre de chef de votre organisation, seriez-vous prêt à dire à vos employés qu'ils doivent tous s'attendre à ce que les années de vaches maigres continuent? Au sein de votre organisation c'est vous qui gagnez le salaire le plus élevé. Seriez-vous prêt à accepter une diminution de salaire de 5 p. 100 et à demander à vos employés de faire de même, puisque, après tout, leurs salaires sont payés par les contribuables?

Je reconnais qu'il s'agit de questions très complexes et que vous ne vous y attendiez probablement pas, puisqu'on discute en principe de votre budget. Mais d'après moi, elles sont pertinentes et c'est le genre de questions qu'on devrait vous poser. Je crois qu'on devrait parler de votre mandat au cours d'une autre réunion. Merci.

M. Yalden: M^me^ la présidente, ce n'est évidemment pas moi qui a suggéré de discuter du rapport annuel et du budget en même temps. Il me ferait plaisir de témoigner devant le comité 2, 3 ou 4 fois, si vous voulez, pour discuter des sujets qui vous intéresse en vous donnant tous les détails que vous souhaitez.

Je préférerais avoir une réunion pour discuter du rapport annuel et une autre pour parler du budget, parce que ce sont deux sujets différents sur lesquels je dois être informé. Il serait donc plus facile pour moi de procéder autrement, c'est-à-dire d'avoir une réunion pour discuter du budget et une autre pour parler du rapport annuel.

De temps à autre, dans le passé, c'est ce que nous avons fait. Mais il est également arrivé de procéder comme nous le faisons aujourd'hui. Je m'en remets à la présidente, au personnel et aux membres du comité. Je suis toujours prêt à venir devant le comité pour discuter avec vous des sujets qui vous intéressent.

Pour ce qui est des coupures et de la façon d'y faire face, c'est une question générale que vous avez posée et c'est une réponse générale que je vous donnerai. Nous tentons d'améliorer notre efficacité et donc de faire face à une charge de travail sans cesse croissante avec le même budget, ou, plutôt comme vous l'avez souligné, avec un budget considérablement réduit.

Nos budgets ont beaucoup diminué et on nous demande toujours d'en faire autant ou même davantage, selon le cas, et c'est ce que nous nous efforçons de faire. Il s'agit essentiellement d'augmenter notre capacité de traiter les

[*Text*]

complaints—which is fundamentally what we do—per hour per person and deal with things more quickly than we have in the past, and to tighten the screws, if you will, on our headquarters staff and on our regional staff in our six regional offices in Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto, Montreal and Halifax, where most of these complaints start, to have performance indicators that are tighter and tougher. That is the principal way in which we save money.

We save money, of course, in our operations budgets in all sorts of ways.

Mr. McClelland: Let us go beyond that then and think more conceptually.

We have the federal Human Rights Commission and we have provincial human rights commissions. Would it be possible for the federal Human Rights Commission to set overall policy? It is the provinces that are by and large required to administer, yet the Canadian Human Rights Commission, I understand, has laid off some front–line information and education officers.

Perhaps we could look at this more globally and ask how can we as a nation, because there is only one taxpayer, work together with the provincial human rights commissions to set standards. Perhaps federally we should be setting the standards but looking at the provinces to do the administration rather than us doing the standards and administration, the provinces doing standards and administrations and so on.

My time is just about up, so if you would not mind, would you consider setting an example of parsimony within your own organization? I recognize this is a difficult question for you to answer and I respect your right not to answer it at this time, but it is something that all of us as leaders in the community have to consider.

Mr. Yalden: I answer questions when they are asked, Madam Chair. There are three questions I am trying to answer now.

First, very quickly on these information officers we are said to have laid off, we have laid off no one. What we have done, because we are trying to save money, is to say we cannot afford dedicated information officers any more. The director and the assistant director in our regional offices are going to have to be their own information officers. We have offered to transform the information officers into complaints officers or whatever else they wish, either in the region they are in or in another region if we can accommodate them better, so as to assure that we get more bang for our buck but they do not lose their jobs.

Second, on the matter of federal and provincial, that is a very broad question that we could spend hours talking about. It is a federal system. The federal Human Rights Commission deals exclusively only with federal matters. We do not deal with

[*Translation*]

plaintes—le traitement des plaintes étant notre principale responsabilité—c'est–à–dire que nous essayons de faire en sorte que chaque employé traite un plus grand nombre de plaintes à l'heure. Nous nous efforçons donc de traiter les plaintes plus rapidement que nous l'avons fait par le passé et d'augmenter la pression, si vous voulez, sur le personnel du centre et de nos six bureaux régionaux à Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax, où nous recevons la plupart de ces plaintes. Nos indicateurs de rendement plus serrés et plus stricts. C'est surtout de cette façon que nous pouvons faire des économies.

Naturellement, il y a toutes sortes de façons de faire des économies dans notre budget de fonctionnement.

M. McClelland: Allons un peu plus loin sur le plan conceptuel.

Nous avons la Commission fédérale des droits de la personne et nous avons les commissions provinciales des droits de la personne. La commission fédérale pourrait–elle établir les grandes orientations? Ce sont les provinces qui, de façon générale, se chargent de l'administration, je crois comprendre que la Commission canadienne des droits de la personne a mis à pied certains agents d'information et d'éducation de première ligne.

Nous pourrions peut–être adopter une approche plus globale et nous demander comment en tant que pays, puisqu'il n'y a qu'un seul contribuable, nous pouvons collaborer avec les commissions provinciales des droits de la personne en vue d'établir des normes. Le fédéral devrait peut–être établir ces normes et en confier l'administration aux provinces plutôt que d'avoir la commission fédérale et les commission provinciales qui s'occupent toutes des normes et de l'administration.

Mon temps est presque écoulé, alors si vous voulez bien répondre à ma question, j'aimerais savoir si vous envisagez la possibilité de donner l'exemple, en matière d'épargne, au sein de votre propre organisme? Je reconnais qu'il est difficile pour vous de répondre à cette question et je respecterai votre droit de ne pas y répondre maintenant, mais c'est quelque chose que nous tous en tant que chefs dans la collectivité devons envisager.

M. Yalden: Madame la présidente, lorsqu'on me pose une question, j'y réponds. On m'en a posé trois, et je vais tenter d'y répondre maintenant.

Tout d'abord, je vous répondrai très rapidement au sujet des agents d'information que nous aurions mis à pied. Nous n'avons congédié personne. Cependant, pour essayer de faire des économies, nous avons dit que nous n'avions plus les moyens d'avoir des agents d'information spécialisés. Le directeur et les directeurs–adjoints de nos bureaux régionaux devront agir eux–mêmes comme agents d'information. Nous avons offert aux agents d'information des postes d'agent préposé aux plaintes ou d'autres postes, soit dans leur région, soit dans une autre région si nous pouvons mieux satisfaire à leurs demandes, afin d'optimiser notre budget tout en veillant à ce qu'ils ne perdent pas leurs emplois.

Deuxièmement, pour ce qui est des commissions fédérales et provinciales, c'est une question très générale dont nous pourrions parler pendant des heures. Il s'agit d'un système fédéral. La Commission canadienne des droits de la personne

[*Texte*]

provincial matters. We do not set standards for provincial matters. Of course we could run a country with one human rights commission instead of 11, obviously. However, I do not think the provinces would like that. Generally speaking, with some exceptions, there may be some provinces that would like to do away with our Human Rights Commission. Sometimes I hear that.

Mr. McClelland: Our cost per investigation is $14,000 or thereabouts, which is not a true measure because for every complaint investigated there are perhaps 1,000 that do not come to investigation because of the model. I understand that.

Mr. Yalden: I don't know that it's $14,000 per investigation.

Mr. McClelland: Well, it is.

Mr. Yalden: That is taking the gross budget and dividing it by complaints, I suppose. We are doing a great deal that has nothing to do with complaints.

Mr. McClelland: I recognize that. My point is that we would not have one commission—

The Chair: Just a minute, Mr. McClelland. We seem to be getting in an almost adversarial position. Give the commissioner the chance to respond. We have gone over the seven minutes so maybe we could finish with Mr. Yalden's response.

Mr. Yalden: I should answer the hon. member's last question.

The Chair: Okay.

• 1010

Mr. Yalden: By the time it is through, my salary will have been frozen for six years, which is not a bad cut given inflation. I know of no one in the private sector or anywhere else in this country who can say that.

Mr. McClelland: Yes, I recognize that.

Mr. Yalden: It is true that in the private sector people will take a cut, but then a year or two later they get a nice bonus. Six years is a long time.

I think that is an answer to the question.

Mr. Telegdi (Waterloo): Mr. Yalden, there was a program on *W5* on April 14 questioning the effectiveness of the department. It also claimed that the commissions are wasting time and resources pursuing unimportant cases. What do you have to say to that? Do you have an official response to that program?

Mr. Yalden: I know the program. I do not have an official response to television programs. If I did, my hair would be whiter and thinner than it is. *W5* can say what it wants.

We asked the producers of *W5*—we knew they were making the program—if they would interview one of us, me in particular, to give me the right of reply. They consistently refused to do that. They would not interview me to have my comments on air about comments made about our commissions. I will leave it to members to decide whether that is fair television.

[*Traduction*]

s'occupe exclusivement de questions fédérales. Nous ne nous occupons pas des questions provinciales. Nous n'établissons pas de normes pour les questions provinciales. Naturellement, nous pourrions avoir une seule commission des droits de la personne au pays plutôt que 11. Cependant, je ne pense pas que les provinces l'apprécieraient. De façon générale, à quelques exceptions près, il y a peut-être certaines provinces qui voudraient se passer de notre commission des droits de la personne. C'est ce que j'entends dire parfois.

M. McClelland: Le coût de chaque enquête s'élève à environ 14 000$, ce qui n'est pas le coût réel, car pour chaque plainte qui fait l'objet d'une enquête, il y en a peut-être 1 000 qui n'en font pas l'objet à cause du modèle. C'est ce que je crois comprendre.

M. Yalden: Je ne sais pas si c'est 14 000$ l'enquête.

M. McClelland: Eh bien oui.

M. Yalden: Je suppose qu'on est arrivé à ce chiffre en prenant le budget brut et en le divisant par le nombre de plaintes. Nous faisons énormément de choses qui n'ont rien à voir avec les plaintes.

M. McClelland: Je l'admets. Je dis que nous n'aurions pas une commission. . .

La présidente: Un instant, monsieur McClelland. J'ai l'impression que nous frôlons la confrontation. Laissez au commissaire la chance de répondre. Vous avez dépassé les sept minutes alors peut-être pourrions-nous laisser M. Yalden terminer sa réponse.

M. Yalden: Je voudrais répondre à la dernière question de l'honorable député.

La présidente: Très bien.

M. Yalden: Mon salaire sera gelé pendant six ans—ce qui n'est pas si mal comme coupure, étant donné l'inflation. Je ne connais personne d'autre dans le secteur privé ou ailleurs au pays qui puisse dire la même chose.

M. McClelland: Oui, je l'admets.

M. Yalden: Il est vrai que dans le secteur privé les gens subissent des coupures salariales, mais un an ou deux après, ils reçoivent une belle prime. Six ans, c'est très long.

Je pense que cela répond à votre question.

M. Telegdi (Waterloo): Monsieur Yalden, le 14 avril dernier à l'émission *W5* on a remis en question l'efficacité du Ministère. On prétend en outre que les commissions perdent du temps et gaspillent des ressources à poursuivre des causes sans importance. Qu'avez-vous à répondre à cela? Avez-vous transmis une réponse officielle à cette émission?

M. Yalden: Je connais cette émission. Je n'ai pas de réponse officielle à donner à des émissions de télévision. Si j'en avais, mes cheveux seraient encore plus blancs et il m'en resterait moins. Les producteurs de *W5* peuvent dire ce qu'ils veulent.

Nous avons demandé aux producteurs—nous savions qu'ils préparaient cette émission—de bien vouloir interviewer l'un d'entre nous, moi en particulier, pour nous donner un droit de réplique. Ils ont systématiquement refusé. Ils ont refusé de m'interviewer au cours de cette émission et de me donner l'occasion de répondre à leurs observations au sujet de notre Commission. Je laisse aux députés le soin de décider si c'est équitable.

[*Text*]

On the substance of the matter, they took a case that was a difficult one for us. It involved a person who had alcohol problems and questioned whether he had or hadn't met the requirements of the company for which he was working. One of our tribunals, which as you know are independent, thought there was something in this, but a court did not.

This is the kind of thing that happens. Also interviewed on that program was a former employee of our commission who offered the opinion that sometimes we take cases that perhaps we don't need to take. He is entitled to his opinion. As far as I am aware, we have a group of conscientious people on the commission who are from all parts of the country. Most of them are lawyers and they are careful about the cases they take. We don't regard cases that are brought to us as being frivolous or vexatious, so we take cases that sometimes turn out not to have been as strong as they might have been.

The member should know that we in fact dismiss a high proportion of cases, which means that we are already kicking out a large number of cases. We are careful—and increasingly careful in the present circumstances, when we are broke like everybody else—not to take cases that seem. . .even if they seem to have a certain merit. Unless we think they are pretty solid, we do not get involved in that kind of thing.

Mr. Telegdi: I guess it might be worthwhile for the committee to take a look at it and the next time you are back we can discuss it, because if a program like *W5* disseminates information, members should certainly be aware of what the response is. It might be fruitful for discussion.

Another question is about your estimates for this year. Corporate services was going to be $2,187,000. Do you have any idea what will happen to that in the actuals?

Mr. Yalden: What page are we on?

Mr. Telegdi: On page 15, the forecast for 1993–94 was going to be $2,977,000. Are you within budget or not?

• 1015

Mr. Yalden: I have with me the head of our corporate services, Pierre Cousineau. Perhaps he can answer that question for you and the members.

Mr. Pierre Cousineau (Director, Corporate Services, Canadian Human Rights Commission): If I got the question properly, you are asking what would be done with those dollars, are you?

Mr. Telegdi: No, no. The forecast for 1993–94 was for $2,977,000. But that is not the actual. Do you have any idea what the actual is going to be?

Mr. Cousineau: It will be very close to the forecast.

Mr. Telegdi: We had it mentioned that the communications budget was strained. To what extent do you feel that one could enhance the communications budget, which would seem to be a fairly vital part of the commission's work, at the expense, say, of the corporate services section?

[*Translation*]

Au cours de cette émission, ils ont parlé d'un dossier qui est assez délicat pour nous. Il s'agit d'une personne qui a des problèmes d'alcoolisme. Au cours de l'émission, on remettait en question le fait que cette personne n'ait pas répondu aux exigences de la société pour laquelle il travaillait. Un de nos tribunaux, qui, comme le savez, sont des tribunaux indépendants, a pensé qu'il y avait quelque chose là, mais le tribunal judiciaire n'a pas été du même avis.

Voilà le genre de chose qui arrive. Au cours de cette émission, on a en outre interviewé un ancien employé de notre Commission qui a dit qu'à son avis, nous défendions certains dossiers que nous ne devrions peut–être pas défendre. Il a droit à son opinion. En ce qui me concerne, nous avons un groupe de gens très consciencieux au sein de la Commission qui représentent toutes les régions du pays. La plupart d'entre eux sont des avocats et ils choisissent très soigneusement les causes qu'ils défendent. Nous ne considérons pas les causes qui nous sont confiées comme frivoles ou vexatoires, de sorte que nous défendons parfois des causes qui s'avèrent ne pas être aussi solides qu'on le croyait.

Le député devrait savoir qu'en fait nous rejetons un pourcentage élevé de causes, ce qui signifie que nous refusons déjà un très grand nombre de causes. Nous faisons très attention—et de plus en plus attention étant donné les circonstances actuelles, puisque, comme tout le monde, nous n'avons pas d'argent—de ne pas accepter de défendre des causes qui semblent—même si elles semblent être justifiées. À moins qu'elles nous apparaissent être très solides, nous n'acceptons pas de défendre ce genre de causes.

M. Telegdi: Le Comité devrait peut–être examiné cela de plus près et la prochaine fois que vous reviendrez nous pourrions en discuter, car si une émission comme *W5* diffuse de l'information, les députés devraient certainement avoir une réponse. Cela pourrait être une discussion très fructueuse.

J'ai une autre question au sujet de votre budget des dépenses pour cette année. Le budget de dépenses pour les Services de gestion s'élève à 2 187 000$. Avez–vous une idée si ce sera le montant réel?

M. Yalden: À quelle page êtes–vous?

M. Telegdi: À la page 16, les prévisions pour 1993–1994 étaient de 2 977 000$. Allez–vous dépasser le budget prévu?

M. Yalden: J'ai ici avec moi le chef de nos services de gestion, Pierre Cousineau. Il peut peut–être répondre à cette question pour vous et les autres membres du comité.

M. Pierre Cousineau (directeur, Services de gestion, Commission canadienne des droits de la personne): Si j'ai bien compris votre question, vous voulez savoir ce qu'on fera avec cet argent, n'est–ce pas?

M. Telegdi: Non, non. Les prévisions budgétaires pour 1993–1994 s'élevaient à 2 977 000$. Mais ce n'était pas le montant réel. Avez–vous une idée de ce que le montant réel sera?

M. Cousineau: Le montant réel sera très proche du montant prévu.

M. Telegdi: On nous a mentionné que le budget des communications était insuffisant. Dans quelle mesure estimez–vous que l'on pourrait améliorer le budget des communications, qui semble être un élément particulièrement important du travail de la commission, disons aux dépens du budget des services de gestion?

[*Texte*]

Mr. Cousineau: Is that the reduction of the commission's budgets?

Mr. Telegdi: Increase the communication budget, let's say, the allocations in the communications budget, but reduce the corporate services sector budget.

Mr. Yalden: Maybe that's a policy question I should try to deal with, Madam Chair.

The administration of the corporate services budget is of course providing for us, for example, the information technology that enables us to deal with our complaints. Without a sound communications system across the country, we would be even slower with our complaints.

The corporate services budget is providing our financial services, by which we try to make sure that our budgets work out properly. It is all sorts of things, such as library services and looking after the building and furniture. I don't think it is something that we would call excessive. The operating costs of our corporate services budget are $870,000 estimated for this fiscal year, which I would think is not a great deal of money.

The salary dollars are around $1.3 million, which include all the directors' offices, assets management, information technology, financial services, library services, and editorial services. I don't think it is a great deal.

In terms of the information budget, these budgets were cut by the previous government. They explicitly and expressly cut the information services, communication services budgets. We are now running at around $400,000, as I said in my statement, for operating and about $700,000 for personnel. It is particularly the operating budget that is low, because it is with that money that you would be in a position to buy a minute's time on television, say if you wanted to do an ad about human rights, publish a poster or make a small video to show in community groups. It's that sort of thing.

The Chair: I have to cut you off. Your seven minutes are up, Mr. Telegdi.

I will move to Mr. Grose and then over to Mr. Bernier.

Mr. Grose (Oshawa): Mr. Yalden, not wishing to be confrontational but in the interest of bringing a sense of reality to this hearing, which I think we sometimes are a little short of, being the chief executive officer of a very small corporation I can assure you I have taken a deep salary cut over the last six years in each and every one of the years, not because I chose to but because the money wasn't there.

BCE and GM do not comprise the private sector. There are hundreds of thousands of small corporations. They cannot run deficits, so they simply pay out what is available.

[*Traduction*]

M. Cousineau: Voulez-vous parler de la réduction des budgets de la commission?

M. Telegdi: Augmenter le budget des communications mais réduire celui des services de gestion.

M. Yalden: Madame la présidente, cela me paraît être une question de politique générale à laquelle je devrais tenter de m'attaquer.

L'administration du budget des services de gestion nous fournit par exemple la technologie de l'information qui nous permet de nous occuper des plaintes. Sans un bon système de communication, le traitement des plaintes se ferait encore plus lentement.

Le budget des services de gestion englobe nos services financiers, grâce auxquels nous tentons d'équilibrer notre budget. Les services de gestion comprennent toutes sortes de choses comme les services de bibliothèque, l'entretien des édifices et du mobilier. Je ne pense pas que l'on puisse dire que c'est un budget excessif. Les coûts de fonctionnement de nos services de gestion sont évalués à 870,000$ pour le présent exercice, et je ne pense pas que ce soit un montant si élevé.

Les salaires représentent environ 1,3 millions de dollars, et comprennent tous les bureaux de directeurs, la gestion des actifs, la technologie de l'information, les services financiers, les services de bibliothèque et les services éditoriaux. Je ne pense pas que ce soit excessif.

Quant au budget d'information, il a été réduit par le gouvernement précédent. Le gouvernement a explicitement et expressément réduit les budgets des services de communication et des services d'information. Comme je l'ai dit dans mon exposé, le budget de fonctionnement pour ces services s'élève à environ 400 000$, et le budget pour le personnel à environ 700 000$. Le budget de fonctionnement est particulièrement peu élevé, car c'est avec cet argent que l'on serait en mesure d'acheter une minute de temps d'antenne à la télévision si on voulait, par exemple, faire passer une publicité sur les droits de la personne, publier une affiche ou produire un petit film-vidéo pour le montrer dans des groupes communautaires. Voilà ce à quoi sert ce budget.

La présidente: Je dois vous interrompre. Monsieur Telegdi, vos sept minutes sont écoulées.

Je vais maintenant passer à M. Grose, puis à M. Bernier.

M. Grose (Oshawa): Monsieur Yalden, je ne veux pas vous contredire, mais pour revenir un peu à la réalité, ce qui, je pense, manque parfois à nos audiences, à titre de président directeur général d'une très petite société je peux vous assurer que j'ai subi une grosse coupure de salaire chaque année depuis six ans, non pas parce que je l'ai choisie mais simplement parce qu'il n'y avait pas d'argent.

BCE et GM ne sont pas le secteur privé. Il y a des centaines de milliers de petites sociétés. Elles ne peuvent se permettre d'avoir un déficit, de sorte qu'elles ne versent que les salaires qu'elles sont en mesure de verser.

[*Text*]

I know you didn't intentionally mean to impugn the private sector, but I think something we should make plain here is that we do have to have a sense of reality. It has nothing to do with human rights, per se. Money is what we are talking about. Representing the people who are taxed to provide this money, I think I must bring this note of reality to our hearing. We have to live in the real world.

• 1020

If I were to go to my people and say that the private sector hasn't taken a sizeable cut by their chief executive officer and employees, I think I would lose a lot of sympathy, and sympathy is what I want among the taxpayers for this committee.

I just wanted to get that on the record. Let's get back to our main business, but let's be realistic.

The Chair: Do you have a question, Mr. Grose?

Mr. Grose: No, I have no question.

The Chair: Do you wish to respond?

Mr. Yalden: No, I'm sure the hon. member is quite right. I have no comment on that.

With great respect, I was trying to comment on an earlier question. I don't want to compare private or public–sector. I entirely agree that the public sector, of which I am a part, has to accept very stringent financial discipline. I agree with that. I have no problem with that.

M. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): Madame la présidente, j'aurais quelques questions à poser à M. Yalden mais d'abord, je voudrais faire un commentaire concernant les commentaires de mon collègue du Parti réformiste et de M. Grose.

M. Yalden: Je vous entends mal, monsieur le député.

M. Bernier: Vous m'entendez mal?

M. Yalden: Oui.

M. Bernier: Je vais parler un peu plus fort et je vais m'approcher du micro, J'ai dit que je voudrais d'abord réagir aux propos de mon collègue du Parti réformiste et M. Grose qui vient de parler de la nécessité de vivre selon ses moyens, et je pense que tout le monde en convient, de quelque côté de la Chambre que l'on soit, sauf que lorsque je regarde le budget—je ne veux pas prendre la défense de la Commission—de 17 millions de dollars, c'est ce que je vois ici, 17, 18 millions de dollars, comparé au budget de l'ensemble du gouvernement, et lorsque je regarde l'importance des droits de la personne,—on parle ici des gens les plus démunis, des gens qui n'ont pas la possibilité, plus souvent qu'autrement d'être représentés par qui que ce soit devant les tribunaux—je suis tout à fait d'accord pour qu'on coupe dans les dépenses du gouvernement et nous, du Bloc québécois, on l'a dit et répété à plusieurs occasions, on voudrait avoir l'occasion d'examiner, poste par poste, l'ensemble des dépenses du gouvernement. Cependant, quant à moi, ce ne serait sûrement pas au niveau de la Commission des droits de la personne qu'on devrait commencer.

[*Translation*]

Je sais que vous n'aviez pas l'intention de vous attaquer au secteur privé, mais je pense qu'il faut qu'il soit bien clair ici qu'il ne faut pas perdre de vue la réalité. Cela n'a rien à voir avec les droits de la personne. Il s'agit d'une question d'argent. Comme je représente les contribuables qui fournissent cet argent, je pense que je me dois d'apporter cette note de réalité à nos audiences. Il faut vivre dans le vrai monde.

Si j'allais voir mes gens et que je leur disais que dans le secteur privé, le PDG et les employés n'ont pas subi des coupures importantes, je crois que je perdrais beaucoup de sympathie, et en tant que membre du Comité, c'est la sympathie des contribuables que je recherche.

Je voulais simplement que cela soit inscrit au procès–verbal. Retournons à la question qui nous intéresse, mais soyons réalistes.

La présidente: Avez–vous une question, monsieur Grose?

M. Grose: Non, je n'ai aucune question.

La présidente: Désirez–vous répondre?

M. Yalden: Non, je suis convaincu que l'honorable député a tout à fait raison. Je n'ai pas d'autres commentaires.

Je faisais simplement allusion à une question antérieure. Je ne veux pas comparer les secteurs privé et public. Je suis tout à fait d'accord avec le fait que le secteur public, dont je fais partie, doit accepter une discipline financière très rigoureuse. Je suis d'accord avec cela; cela ne me cause aucun problème.

Mr. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): Madam Chair, I have a few questions for Mr. Yalden, but first, I would have a comment concerning the remarks made by my Reform colleague and by Mr. Grose.

Mr. Yalden: I can't hear you very well, sir.

Mr. Bernier: You can't hear me well?

Mr. Yalden: Yes.

Mr. Bernier: I will speak a little louder and get closer to the microphone. I said that first of all I wanted to react to the statements made by my Reform Party colleague and by Mr. Grose who just discussed the need to live within our means, and I think everyone agrees with that on both sides of the House. I don't want to leap to the defense of the Commission here, but when I look at a budget of $17 million—that's what I see here, $17 or $18 million—compared to the estimates for the entire government, and when I consider the importance of human rights which involves the neediest in our midsts, people who have no other opportunity to be represented in any way before the courts, I must say that I agree that we must cut government expenditures and we, in the Bloc Québécois, have said on many occasions that we would like the opportunity to examine all government expenditures item by item, but I'm convinced that we shouldn't start with the Human Rights Commission.

[*Texte*]

Je ne pense pas qu'on règle la question du déficit en coupant de façon substantielle dans le budget de la Commission des droits de la personne.

Cela étant dit, je voudrais revenir aux travaux que vous comptez faire l'an prochain, mais avant, en lisant rapidement,—je viens d'être nommé à ce Comité et je n'ai pas eu l'occasion de passer à travers votre rapport annuel—je remarque qu'en termes de statistiques, à la page 119, on constate une augmentation, entre 1992 et 1993, très substantielle des plaintes déposées par région au Québec et une diminution à peu près partout ailleurs, sauf, si je ne m'abuse, en Alberta et dans les Territoires du Nord-Ouest. Je ne sais pas s'il y a des explications à cela mais j'aimerais vous entendre là-dessus.

Quant à ce que vous avez l'intention de faire l'an prochain, je comprends que vous voulez mettre l'accent sur l'équité en matière d'emploi et la parité salariale. Je trouve que c'est un dossier qui nécessite qu'on s'y intéresse. J'aimerais savoir si vous avez eu l'occasion de prendre connaissance de l'entente qui existe—en tout cas, qui est sur le point d'être conclue entre le gouvernement du Québec et ses employés, représentés par le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec—et qu'on a annoncée il y a quelques temps. J'aimerais entendre vos commentaires si vous en avez pris connaissance et si cela pourrait être transposé au niveau fédéral.

Toute la question de la possibilité pour les personnes handicapées d'avoir accès au marché du travail est un domaine qui m'intéresse de façon plus particulière. On en parle peu dans votre document. Je ne veux pas vous prêter l'intention de ne pas avoir d'intérêt pour ce secteur.

• 1025

Je voudrais souligner que les groupes qui sont venus ici, pas seulement les groupes représentant les personnes handicapées, mais représentant l'ensemble des groupes pour lesquels on crée des programmes d'équité en matière d'emploi, ont souligné à juste titre que lorsqu'on se retrouve dans une crise économique, comme c'est le cas même si on prétend qu'on en sort, comme ces gens-là sont entrés sur le marché du travail les derniers, ce sont ces groupes qui sortent les premiers lors des mises à pied. Je ne sais pas si la Commission s'est déjà penchée là-dessus ou si elle a déjà envisagé des solutions. J'aimerais avoir votre point de vue là-dessus.

Je reviendrai peut-être avec d'autres questions.

M. Yalden: Merci, madame la présidente. Je dirais, au tout début, qu'au sujet de nos budgets, quand on dit 17 700 000$ ou presque, il faut tenir compte du fait que 2 400 000$, presque 2 500 000$, représentent les frais pour les tribunaux, non pour la Commission. Les tribunaux sont entièrement indépendants de la Commission, donc le budget de la Commission, pour l'année 1993, a été plutôt de l'ordre de 15 300 000$ et non pas de 17 700 000$. Enfin, c'est un montant très significatif quand même.

Sur la question de l'augmentation des plaintes au Québec et une certaine diminution ailleurs, j'ai posé exactement la même question, madame la présidente, et vous pouvez imaginer que lorsque j'ai vu les chiffres, je me suis demandé pourquoi c'était

[*Traduction*]

I don't think we can solve the deficit by making substantial cuts in the budget of the Human Rights Commission.

Having said that, I would like to get back to the work you plan to do next year. I've just been appointed to this committee and I haven't yet had a chance to look through your annual report. But glancing through it, I noticed the statistics on page 119. Between 1992–93, there is a sharp increase in complaints filed by the Quebec region and a decrease almost everywhere else except Alberta and the Northwest Territories, if I'm not mistaken. I don't know if there is any explanation for that, but I'd like to hear your comments.

With regard to what you intend to do next year, I understand that you want to focus on employment and pay equity. I do think that that issue fully deserve our attention. I'd like to know if you've had the opportunity to familiarize yourself with the agreement that exists or that is about to be signed between the Quebec government and its employees, represented by the Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec that was announced a while ago. If you are familiar with this agreement, I would like to hear your comments and your views on whether this could be transposed to the federal level.

The whole issue of access to the labour force by the disabled is of particular interest to me. There is little mention of it in this document. I don't mean to imply that you don't have an interest in this area.

I would like to point out that when organizations appeared here, not only organizations representing the disabled but those representing all groups for whom employment equity programs were created, they all stated, and rightly so, that in an economic crisis such as the one we're experiencing now, despite all this talk about the recovery, these people are the first out when layoffs occur since they were the last to enter the labour force. I don't know whether the Commission has ever examined this issue or come up with solutions. I would like to hear your views on that.

I may have further questions later.

Mr. Yalden: Thank you, Madam Chair. With regard to our budget, I would like to say at the outset that when we talk about $17,700,000 or thereabout, we have to take into the account that $2,400,000 or almost $2,500,000 represents tribunal costs, not Commission costs. These tribunals are completely independent from the Commission, so the Commission budget for 1993 was in the order of $15,300,000 and not $17,700,000. Nevertheless, it's still quite a significant amount.

With regard to the increase in complaints from Quebec and decrease elsewhere, I asked exactly the same question, Madam Chair, and you can imagine that when I saw those figures, I wondered why this was the case. I have no explanation and

[*Text*]

comme cela. Je n'ai pas d'explication et mes gens non plus. Le fait est que si vous regardez les chiffres pour 1990–1991, par exemple, et même 1992, les chiffres pour le Québec ont été très bas. Ces chiffres se trouvent dans le rapport annuel, aux pages 105 en anglais et 119 en français. Les chiffres pour le Québec étaient bas. En 1993, ils étaient à peu près le double de ce qu'ils étaient en 1992. Nous n'avons pas d'explication et nous suivons l'affaire de près. Évidemment, lorsqu'il y a une baisse du niveau de travail dans une de nos régions par rapport à une autre, on essaie de transférer certaines plaintes d'une région à une autre pour équilibrer un peu le fardeau du travail dans les diverses régions.

Quant à la question de parité salariale, j'ai lu avec beaucoup d'intérêt que les syndicats et le gouvernement du Québec étaient apparemment sur le point de signer un accord dans ce domaine. J'ai vu des articles qui suggèrent que ce n'est pas encore dans le sac, comme on dit. Puisqu'on n'est pas encore dans le secret des dieux en ce qui concerne la parité salariale au Québec, je n'ai pas de commentaire détaillé à faire. Je dirais que si, en temps et lieu, on arrive à un accord, alors tant mieux. Si on pouvait faire la même chose au niveau fédéral, cela me plairait beaucoup.

Le problème est, de toute évidence, l'argent; plusieurs députés en ont parlé. Le problème de parité salariale, c'est l'argent. Cela coûte et peut coûter cher. Ce n'est pas comme l'équité en matière d'emploi. L'équité, pour embaucher une femme ne coûte pas plus cher que pour embaucher un homme. Embaucher quelqu'un qui est de la minorité visible ne coûte pas plus cher qu'embaucher quelqu'un de la majorité. La parité salariale nous coûte parce que la loi ne permet pas de réduire le salaire des hommes pour en arriver à la parité. Il faut, selon la loi, et je répète, selon la loi, hausser le salaire des femmes.

• 1030

Donc, il y aura une nette augmentation du budget en personnel si on en arrive à une entente sur la parité salariale. Une seule cause peut concerner 60 000 fonctionnaires. Même une augmentation assez modeste peut résulter dans une dépense très considérable pour le gouvernement. D'ailleurs, le gouvernement a déjà fait des paiements rétroactifs et des paiements annuels très substantiels, on ne nie pas cela.

Cependant, la Commission était d'avis que la différence entre les femmes et les hommes n'avait pas complètement été réglée par ces paiements. C'est pour cela que c'est devant un tribunal. Je ne demandais pas mieux que le gouvernement et les syndicats puissent en arriver à un règlement et j'encouragerais fortement les syndicats et le gouvernement à s'asseoir ensemble et à en arriver à un règlement qui confirme, et pour moi c'est un fait, qu'il n'y a toujours pas de parité salariale entre femmes et hommes mais, en même temps, qui respecte le fait qu'il n'y a pas d'argent dans la tirelire, ou pas beaucoup.

Je crois, d'ailleurs, que ce sera la même chose au Québec car le gouvernement sera sans doute obligé de faire ses paiements à l'intérieur de l'enveloppe existante. Il n'y aura pas, comme on dit, de nouvel argent pour cela.

La question d'accessibilité était la troisième et dernière question de l'honorable député. On en parle assez souvent et on en parle dans le rapport annuel. Je regardais le rapport, pendant que vous faisiez vos commentaires, et, pour nous, c'est

[*Translation*]

neither does my staff. The fact is that if you look at the figures for 1990–91, for example, and even 1992, the numbers for Quebec were very low. These figures can be found on page 105 of the english version of the annual report, and page 119 in the french version. The figures for Quebec were low. In 1993, they were about double what they were in 1992. We have no explanation yet and we are closely monitoring the situation. Naturally, when there is a decreased workload in one of our regions compared to others, we try to transfer some complaints from one region to another in order to balance the workload in the various regions.

With regard to pay equity, I read with great interest that the unions and the government of Quebec were apparently about to sign an agreement on this issue. I've seen articles that suggest that it's not yet a done deal, as they say. Since we don't yet share the secrets of the powers that be with regard to pay equity in Quebec, I have no detailed comments about this. I would say that if ever an agreement is reached, so much the better. If we could do the same at the federal level, I'd be very pleased.

Obviously, the problem is money. Many MPs have talked about this. The problem of pay equity is one of money. It can be very costly. It's not like employment equity. With employment equity, it's no more expensive to hire a woman than to hire a man. Hiring a member of a visible minority doesn't cost any more than hiring a member of the majority. Pay equity is costly because the legislation does not allow us to reduce men's salaries to achieve equity. According to the act, and I stress that, women's salaries must be increased.

So there will be a net increase in the staffing budget if we come to an agreement on pay equity. A single case can affect 60,000 public servants. Even a modest increase can result in a very significant expenditure for the government. In fact, the government has already had to make very substantial retroactive and annual payments. There's no denying that.

However, it was the Commission's view that the difference between men and women had not been completely settled by these payments. That's why it's before the courts. I would be delighted if the government and the unions could come to an agreement, and I would strongly encourage the unions and the government to sit down together and come to an arrangement that confirms—and to my mind, this is a fact—that we still haven't achieved pay equity between men and women, but at the same time respect the fact that there is little or no money left in the piggy bank.

As a matter of fact, I think the same will be true in Quebec, because the government will undoubtedly have to make payments from within existing envelopes. There will be no new money available for this.

The honourable member's third and last question dealt with accessibility. We discussed this frequently and it is mentioned in the annual report. I was looking at the report while you were making your comments, and I would say this is a priority for us.

[*Texte*]

une priorité. J'ai souvent dit que, avec la seule exception des autochtones, le groupe le plus défavorisé dans ce pays ce sont les handicapés. Ils sont très souvent simplement oubliés parce qu'on considère qu'il y a quelqu'un d'autre qui s'en occupe.

Donc, pour nous, c'est une grande priorité; on ferait beaucoup plus sur le plan de l'accessibilité dans nos études si on avait l'argent pour payer les consultants et organiser ces études.

M. Bernier: Me reste-t-il du temps, madame la présidente?

The Chair: Actually you've gone over your time, Mr. Bernier. We will come back to you. We still have lots of time.

I am going to move to Mr. Ramsay.

Mr. Ramsay (Crowfoot): Thank you, Madam Chair.

Mr. Yalden, welcome again to our committee.

I have two questions if we have the time. I would like to ask you first about the plight of the aboriginal people. We're all concerned about that. We all support programs that we think will enable them to become self-reliant and economically independent.

Have you considered this whole aspect of aboriginal self-government and whether what evolves out of that will violate the protection to aboriginal individuals granted under the Canadian Human Rights Act?

Mr. Yalden: Yes, we have considered it and given it great attention over the three or four years that this question of self-government has been on the front burner.

As a commission, we have taken the position that the native people do have an inherent right to self-government; that is to say, they were self-governing when the Europeans arrived, they never really gave up their autonomy and therefore they still retain that right.

We have also said, however, that we believe that right has to be exercised in Canada within the Canadian framework and it therefore has to respect the Charter. The Charter essentially gives the same rights as the Canadian Human Rights Act.

So the answer is yes, we believe in self-government, but self-government that contains the protections for individual rights that are found in the Canadian Human Rights Act and the Charter of Rights and Freedoms.

• 1035

Mr. Ramsay: Thank you for that response.

The second question deals with the estimates and with finances. I think the greatest threat to your program and all other social programs of government is, of course, the debt and the escalation of the debt.

We as parliamentarians are wrestling with that, the government on their side and the opposition on our side. Programs are brought in and presented to us in Parliament, we offer our views on areas we think are weak and on areas that we think will strengthen the government's programs.

[*Traduction*]

I've often said that with the exception of the aboriginal peoples, the most disadvantaged group in this country is the disabled. They are simply forgotten because there's a tendency to think that someone else is looking after them.

So to us, this is a major priority. We would do much more on the subject of accessibility in our studies if we had the money to pay the consultants and organize such studies.

Mr. Bernier: Do I have any time left, Madam Chair?

La présidente: Vous avez dépassé votre temps de parole, monsieur Bernier. Nous reviendrons à vous. Il nous reste encore beaucoup de temps.

Je vais maintenant donner la parole à M. Ramsay.

M. Ramsay (Crowfoot): Merci, madame la présidente.

Encore une fois, bienvenue à notre Comité, monsieur Yalden.

Si le temps me le permet, j'ai deux questions. J'aimerais vous demander ce que vous pensez de la situation des peuples autochtones. Cela nous préoccupe tous. Nous appuyons tous les programmes que nous croyons susceptibles de les aider à devenir autonomes et économiquement indépendants.

Avez-vous réfléchi à cet aspect de l'autonomie gouvernementale des peuples autochtones, à savoir si cela pourrait porter atteinte à la protection des personnes autochtones par la Loi canadienne sur les droits de la personne?

M. Yalden: Oui, nous y avons réfléchi et nous y avons consacré beaucoup d'attention au cours des trois ou quatre dernières années, c'est-à-dire depuis que l'autonomie gouvernementale des autochtones est devenu un dossier chaud.

En tant que Commission, notre position est que les peuples autochtones possèdent le droit inhérent à l'autonomie gouvernementale; je m'explique, ils avaient cette autonomie gouvernementale lorsque les Européens sont arrivés, ils n'ont jamais renoncé à cette autonomie et donc, ils conservent toujours ce droit.

Toutefois, nous avons également dit qu'au Canada, nous croyons que ce droit doit être exercé dans un cadre canadien et qu'il doit donc respecter la Charte. Essentiellement, la Charte accorde les mêmes droits que la Loi canadienne des droits de la personne.

Alors, la réponse est oui, nous croyons à l'autonomie gouvernementale, mais une autonomie assortie de protections pour les droits individuels que l'on retrouve dans la Loi canadienne des droits de la personne ainsi que dans la Charte canadienne des droits et libertés.

M. Ramsay: Merci pour cette réponse.

Ma deuxième question porte sur le budget des dépenses et les finances. Je crois que la plus grande menace pour votre programme comme pour les autres programmes sociaux du gouvernement est, bien sûr, la dette et la croissance de la dette.

En tant que parlementaires, nous sommes aux prises avec ce problème, le gouvernement de son côté et nous de l'opposition, du nôtre. Des programmes sont proposés et sont présentés au Parlement; nous exprimons notre point de vue sur leurs faiblesses ainsi que sur les aspects qui pourraient renforcer les programmes du gouvernement.

[*Text*]

In the light of the addition of $100 billion to the debt over the next three years, how do you view your own program and the threat that the debt might pose to it?

Perhaps you need not limit your response simply to the addition to the debt. You might wish to say something about the overall challenge government faces in its present fiscal situation in trying to maintain support for these programs of government that have been expanding dramatically over the last 20 to 25 years.

Mr. Yalden: Madam Chair, I can't say more than that I am a taxpayer and therefore as concerned, I suppose, about the debt as is everyone around the table.

I am of course concerned as well for the future of some of these programs as payments on the debt eat up more and more of the public purse. This eventually has a very harmful effect on programs like those that are the responsibility of the Human Rights Commission.

In terms of our own operations, we will certainly continue to do our level best to run an effective institution and to keep our expenses to a minimum, consistent with good management.

Mr. Ramsay: I'd like to just follow that up. Inasmuch as your pay equity program appears to be fair and just, there's no question it's going to put an economic strain on the public sector. So it seems that some of the end goals of your commission are going to aggravate the fiscal and monetary situation within the country.

How do you reconcile that, if that is an accurate reading of the situation?

Mr. Yalden: What I was trying to say, Madam Chair, to Mr. Bernier a short while ago was that I would hope that the government on the one hand and the unions on the other would sit down together, recognize that there remains a gap in the wages of men and women and therefore that something has to be done to close that gap since the law says that it is a discriminatory practice not to do so.

But exactly how that should be done and within what time period it should be done should be discussed in light of the budgetary situation.

The situation as it now stands is that those matters are before an independent tribunal that operates like a mini–court and its decisions have the force of a court order.

There are only two ways of dealing with the matter. The first is to let that tribunal run until such time as all the experts have been heard, all the lawyers have made their contributions and a decision is reached. That decision, I might add, might very well be appealed to the Federal Court by whichever side considered it had lost.

[*Translation*]

Puisque la dette va augmenter de 100 milliards de dollars au cours des trois prochaines années, comment percevez–vous votre propre programme et la menace que peut présenter la dette pour lui?

Vous n'avez pas besoin de limiter votre réponse à cette augmentation de la dette. Vous pourriez peut–être nous parler du défi plus global du gouvernement vis–à–vis sa situation financière actuelle, au moment où il tente de maintenir des programmes sociaux qui ont connu une croissance spectaculaire au cours des 20 ou 25 dernières années.

M. Yalden: Madame la présidente, tout ce que je peux vous dire, c'est que je suis un contribuable moi–même et que je suis tout aussi inquiet de la dette que n'importe qui d'autre autour de cette table.

Bien sûr, je suis également inquiet pour l'avenir de certains programmes, puisque le remboursement de la dette dévore une proportion de plus en plus importante des deniers publics. Tôt ou tard, cela aura un effet très négatif sur les programmes comme ceux qui relèvent de la Commission des droits de la personne.

Pour ce qui est de nos opérations, nous allons certainement continuer à faire de notre mieux pour gérer notre organisme de façon efficace en réduisant nos dépenses au maximum, tout en respectant les principes d'une saine gestion.

M. Ramsay: J'aimerais poursuivre cette question. Dans la mesure où votre programme d'équité salariale semble être juste et équitable, il ne fait aucun doute qu'il va exercer des pressions financières sur le secteur public. Certains objectifs de votre Commission risquent ainsi d'aggraver la situation monétaire et fiscale de notre pays.

Si ma description de cette situation est exacte, comment conciliez–vous ces deux réalités?

M. Yalden: Madame la présidente, comme je disais à M. Bernier plus tôt, j'ose espérer que les gouvernements et les syndicats sauront s'asseoir à la même table, reconnaître qu'il existe encore un écart entre les salaires des hommes et des femmes et qu'il faut remédier à cette situation puisque la loi dit bien que cela est de la discrimination.

Mais il faut discuter de la façon de le faire et de l'échéancier en tenant compte de la situation budgétaire.

Cette question est actuellement devant un tribunal indépendant qui fonctionne comme une mini–cour de justice, et ses décisions ont la force d'une ordonnance judiciaire.

Il n'y a que deux façons de régler le problème. La première solution est de laisser ce tribunal siéger jusqu'à ce que tous les experts aient été entendus, jusqu'à ce que tous les avocats aient plaidé leurs causes et qu'une décision soit prise. J'ajouterai qu'il est fort possible que le côté qui estime avoir perdu interjette l'appel de cette décision devant la Cour fédérale.

• 1040

That is one way of proceeding. The other way is the one I've just referred to. They attempt to negotiate some sort of understanding, then go to the tribunal and say they have reached an understanding and there it is. That would, no doubt, be approved by the tribunal.

C'est une façon de procéder. L'autre façon est celle dont je viens de parler. Ils tentent de négocier une sorte d'entente, puis ils vont devant le tribunal pour dire qu'ils en sont arrivés à une entente. Cela serait certainement approuvé par le tribunal.

[*Texte*]

Mr. Ramsay: If the objectives of the commission are reached and the ideal is reached, wherein pay equity becomes a fact, and if that causes an economic situation for private and public entities to close down jobs, are we not really defeating ourselves?

I go back to the hon. member who suggested that we approach this matter from a sense of reality. We can reach the ideal in pay equity. But if it's going to harm our economy and job opportunities and if, for instance, those people who are suffering now as a result of the lack of this program or of this ideal, and lose their jobs entirely, what good is being done?

Are we at a state where we must not consider that? Should we not be considering that? Or should we push on towards the ideal, regardless of the financial, economic, and job consequences?

Mr. Yalden: With all due respect, Madam Chairman, I think those are mostly rhetorical questions. I mainly agree with the hon. member in what he is trying to suggest.

Of course, if a pay equity settlement or any other kind of settlement were to be such that it caused the company in question, or the government, for that matter, to go out of business, then one would not have achieved very much. On the contrary, one would have done harm to the very people one was trying to help. I accept that.

Again, with the greatest respect, I think two sorts of questions are being put to me; one in my capacity as the head of the Human Rights Commission, which is charged by law and by Parliament with ensuring respect for the Human Rights Act; and the other broader question is about the economic consequences of proceeding in this or that way.

I have never shied away from answering MPs' questions. I think I'm a servant of Parliament and I will always answer, even if I get myself into trouble. But there are limits, I think, as to how much I can be expected to speculate about the consequences of the implementation of the Human Rights Act.

The Human Rights Act says, in so many words, that it is a discriminatory practice to pay women less than men for work of equal value. It also says you cannot achieve this parity between men and women by lowering men's wages. That's what it says. It is open to Parliament to change that act. But it is not open to me to ignore it, as long as it's there and as long as it's on the statute books of Canada.

I've said, about as directly as I can without almost being in contempt of this tribunal, that I believe the government should recognize that, yes, there's a gap. The unions should say they are glad the government finally admitted that. Then they should all sit down and try to negotiate together how to deal with that question, given the very severe financial constraints.

How to deal with that question, I suppose, would have to do with the amounts they can pay, such matters as retroactive pay, and the phasing–in of any payments over a period of time that would take due account of that budgetary situation.

That's about as far as I can go without trying to get in the way of the Minister of Finance.

[*Traduction*]

M. Ramsay: Si les objectifs et l'idéal de la commission sont atteints, c'est–à–dire si l'équité salariale est respectée dans les faits, et si cela met les sociétés privées et publiques dans une situation économique qui les oblige à éliminer des emplois, cela ne va–t–il pas ainsi à l'encontre du but que nous nous sommes donnés?

Je reviens à l'honorable député qui a laissé entendre que nous devrions garder le sens des réalités. Suppusons que nous obtenions la parité salariale idéale. Qu'allons nous faire si cela doit nuire à notre économie et aux perspectives d'emploi et si, par exemple, ceux qui subissent actuellement les conséquences de l'absence de ce programme ou de cette situation idéale perdent ainsi leur emploi, à quoi cela servirait–il?

Ne serait–il pas bon de penser à cet aspect? Ou devrions–nous essayer d'en arriver à cette situation idéale, peu importe les conséquences sur le plan financier et économique et sur l'emploi?

M. Yalden: Madame la présidente, je pense que ce sont la des questions théoriques. Je suis d'accord en bonne partie avec ce que veut dire l'honorable député.

Naturellement, si une décision en matière d'équité salariale ou tout autre genre de décision causait la faillite de l'entreprise en question, ou même du gouvernement, ce ne serait pas une grande victoire. Au contraire, on aurait nuit à ceux là même que l'on tentait d'aider. J'en conviens.

Encore une fois, je pense qu'on me pose deux sortes de questions: l'une en ma qualité de commissaire aux droits de la personne à qui la loi et le Parlement ont confié la responsabilité d'assurer le respect de la Loi sur les droits de la personne; et l'autre, est une question plus générale au sujet des conséquences économiques que peut avoir une façon de procéder.

Je n'ai jamais tenté d'esquiver les questions des députés. Je suis le serviteur du Parlement et je répondrai toujours aux questions, même si je me mets ainsi dans le pétrin. Je pense cependant qu'il y a des limites quant aux spéculations auxquelles on peut s'attendre au sujet des conséquences de la mise en oeuvre de la Loi sur les droits de la personne.

La Loi sur les droits de la personne stipule qu'il est discriminatoire de payer les femmes moins que les hommes pour un travail de valeur égale. Elle stipule en outre que l'on ne peut arriver à la parité salariale entre les hommes et les femmes en réduisant le salaire des hommes. Voilà ce qu'elle dit. Libre au Parlement de modifier la loi, mais je ne peux me permettre de l'ignorer, tant que c'est ce que la loi stipule et tant que cette loi figure dans les recueils des lois du Canada.

J'ai dit, aussi directement que je le pouvais sans aller jusqu'à l'outrage au tribunal, que je croyais que le gouvernement devait reconnaître qu'il y avait effectivement un écart. Les syndicats devraient dire qu'ils sont heureux que le gouvernement l'ait finalement admis. Ensuite, tout le monde devrait essayer de négocier une solution, en tenant compte des contraintes financières.

Pour en arriver à une solution, je suppose qu'ils devraient déterminer les montants qu'ils peuvent verser, par exemple la paye rétroactive et l'introduction progressive des augmentations, tout en tenant compte de la situation budgétaire.

C'est à peu près tout ce que je peux faire sans empiéter sur les responsabilités du ministère des Finances.

[*Text*]

The Chair: That's about as far as the time will allow you to go too, Mr. Yalden.

Mr. Reed (Halton—Peel): Mr. Yalden, there is always a perception that when you see the Canadian Human Rights Commission and the Ontario Human Rights Commission, for instance, they're often doing the same thing. I think it would help this committee if you were able to explain how the commissions do not overlap and so on, and how you interact with the provincial human rights commissions.

• 1045

Mr. Yalden: Madam Chair, we don't overlap at all, as I am sure the hon. member knows.

It is like the watertight compartment theory that the Supreme Court came down with many years ago. We deal with the federal government, federal agencies such as the armed forces and the RCMP, with federal crown corporations, and with agencies such as the National Research Council.

We also deal with the private sector when it is regulated federally, for some reason has a federal charter, or is in a special category such as the atomic energy business. For example, we deal with the banks. As members know, the banks have federal charters.

We deal with all telecommunications undertakings, because telecommunications is regulated federally.

We deal with interprovincial transportation but not with municipal buses, because it is interprovincial.

We deal with CN, we deal with Air Canada, we deal with Canadian, and so on.

We deal, as I said, with the uranium and atomic industries because of the aftermath of the events of the war, which brought that under federal control.

We deal with other things that have always been federal, such as grain elevators.

The province deals essentially with everything else.

If you are a victim of discrimination in Eaton's, that is provincial. If you are a victim of discrimination in a hotel somewhere, that is provincial. If you can't get housing or an apartment because they won't rent it to you because someone doesn't like the colour of your skin, that is provincial.

When we receive a complaint, the first thing we look at is whether it really is under federal jurisdiction. If it is our view that it is not, we give them the phone number of the Ontario, Quebec or whatever human rights commission. They do the same.

Ninety–nine per cent of the time we know and they know. There are one or two vague grey areas where even our lawyers and their lawyers are not altogether sure who has jurisdiction. Almost always we know.

[*Translation*]

La présidente: C'est également à peu près tout le temps dont vous disposez pour répondre, monsieur Yalden.

M. Reed (Halton—Peel): Monsieur Yalden, on a toujours l'impression que la Commission canadienne des droits de la personne et que la Commission ontarienne des droits de la personne, par exemple, font la même chose. Je pense qu'il serait utile à notre Comité que vous lui expliquiez pourquoi ces commissions ne font pas double emploi et quels sont vos rapports avec les commissions provinciales des droits de la personne.

M. Yalden: Madame la présidente, il n'y a pas double emploi, et je suis certain que l'honorable député le sait fort bien.

C'est comme la théorie des compartiments étanches dont a parlé la Cour suprême il y a de nombreuses années. Nous traitons avec le gouvernement fédéral, les organismes fédéraux telles que les Forces armées et la GRC, avec les sociétés d'État fédérales ainsi qu'avec des organismes, comme le Conseil national de recherches.

Nous traitons également avec le secteur privé lorsque ce dernier est réglementé par le gouvernement fédéral, qu'il a, pour une raison ou une autre, une charte fédérale ou qu'il se trouve dans une catégorie spéciale comme les entreprises d'énergie atomique. Par exemple, nous traitons avec les banques. Comme le député le sait, les banques ont des chartes fédérales.

Nous traitons avec toutes les entreprises de télécommunication, car les télécommunications sont réglementées par le gouvernement fédéral.

Nous traitons avec les sociétés de transport interprovincial mais pas avec les services de transport municipaux.

Nous traitons avec le CN, avec Air Canada, Canadien, etc.

Comme je l'ai dit, nous traitons avec les industries atomiques et d'uranium qui sont passées sous le contrôle du gouvernement fédéral après la guerre.

Nous traitons avec d'autres secteurs qui ont toujours relevé du gouvernement fédéral, notamment celui des silos élévateurs.

Les provinces s'occupent essentiellement de tous les autres secteurs.

Si vous êtes victime de discrimination chez Eaton's, cela relève de la commission provinciale. Si vous êtes victime de discrimination dans un hôtel, c'est la même chose. Si vous ne pouvez obtenir de logement ou un apartement parce qu'on ne veut pas de vous comme locataire parce qu'on n'aime pas la couleur de votre peau, c'est la commission provinciale qui s'occupera de votre plainte.

Lorsque nous recevons une plainte, la première chose que nous examinons, c'est si elle relève vraiment de la compétence fédérale. Si nous estimons qu'elle ne relève pas de la compétence fédérale, alors nous donnons le numéro de téléphone de la Commission des droits de la personne de l'Ontario ou du Québec, selon le cas. Les autres commissions agissent de la même façon.

Quatre–vingt–dix–neuf pour cent du temps nous le savons et elles le savent. Il y a une ou deux zones grises où même nos avocats et leurs avocats ne savent pas exactement qui a compétence. La plupart du temps, nous le savons.

[*Texte*]

There is no overlap, yet the public feels there is. If I may say paradoxically, in a broader sense of course there is. In another kind of country you would not have 11 human rights commissions. You would have one, because you wouldn't have a federal state with 10 provinces. You'll excuse me, but I'm ignoring two territories. One of them has a human rights commission as well.

They all have human rights laws. They are all similar. They are not identical. We have a chart that shows how they differ, but they differ in detail except for the Quebec commission. That operates under the Quebec charter, which deals with various kinds of fundamental rights, as well as these equality rights that the rest of us deal with.

There naturally is a feeling when you have 10 or 11 institutions that there is some duplication, and in a sense there is. We have a couple of hundred people. The Ontario commission and the Quebec commission are quite large. Some of the commissions are very small. As you can imagine, the one in P.E.I. is not very big, nor is the one in Nova Scotia or even those in some of the western provinces.

Take them all together and you have an awful lot of people working in the human rights business—plus the tribunals of which I spoke, which are independent. It depends on the province how that works out, but they can add quite considerably to the number of people involved in the business and to the expense.

It is one of the results, I guess, of the federal system.

Mr. Reed: I thank you for that, because it is very valuable to put it on the public record so that we can use that explanation. I do know a lot of us going back to our own ridings find there is a lot of talk about duplication of service. You have been able to very successfully separate the functions, and I thank you for that.

Mr. Maloney (Erie): My question is on the amendments to the Canadian Human Rights Act, one of which is the appointment of full–time tribunal members.

• 1050

Why is this necessary? How many would you envisage? Have you estimated the cost in salaries for staff that you have planned? If this is a priority, where would you cut your budget to provide for them, or would you ask for additional funding?

Mr. Yalden: To answer the last one first, Madam Chair, if it involved additional spending, I would kill the idea right now. We don't want any additional spending.

What we were looking for when we made this suggestion was perhaps increased efficiency and better treatment of complaints. If anything, we hoped for less expenditure.

[*Traduction*]

Il n'y a pas de double emploi, pourtant la population en a l'impression. Ce qui est paradoxal cependant, c'est que sur un plan plus général, naturellement il y a un certain double emploi. Dans un autre type de pays, il n'y aurait pas 11 commissions des droits de la personne. Il n'y en aurait qu'une, parce qu'il n'y aurait pas un État fédéral et dix provinces. Vous m'excuserez, mais je ne tiens pas compte des deux territoires. L'un des territoires a lui aussi une commission des droits de la personne.

Toutes les provinces ont adopté une loi sur les droits de la personne. Elles sont toutes semblables. Elles ne sont pas identiques. Nous avons un tableau qui montre les différences, mais à part la commission québécoise, les différences sont minimes. Cette commission applique la charte québécoise qui porte sur divers droits fondamentaux, en plus des droits à l'égalité que toutes les autres provinces doivent respecter.

Naturellement, lorsqu'on voit 10 ou 11 institutions, on a l'impression qu'il y a double emploi, et en un sens, c'est vrai. Nous employons quelques centaines de personnes. La commission ontarienne et la commission québécoise sont assez importantes. D'autres commissions sont très petites. Comme vous pouvez l'imaginer, la commission de l'Île–du–Prince–Édouard n'est pas très grande, ni celle de la Nouvelle–Écosse, ni même celles des provinces de l'Ouest.

Si on les met toutes ensemble, on constate qu'il y a beaucoup de gens qui travaillent dans le domaine des droits de la personne—plus les tribunaux dont j'ai parlé, qui sont indépendants. Cela dépend de la province, mais ces tribunaux peuvent ajouter considérablement au nombre de gens qui travaillent dans ce domaine ainsi qu'aux dépenses.

Je suppose que cela vient du fait que nous avons un régime fédéral.

M. Reed: Je vous remercie de cette réponse, car il est très important de l'inscrire au compte rendu afin que nous puissions nous servir de cette explication. Je sais que lorsque nous retournons dans nos circonscriptions, nous constatons qu'on parle beaucoup de dédoublement des services. Vous avez très bien réussi à faire la disctinction entre ces différentes fonctions, et je vous en remercie.

M. Maloney (Erie): Ma question porte sur les modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne, entre autres la nomination de membres du tribunal à plein temps.

Pourquoi est–ce nécessaire? Combien de membres à plein temps envisagez–vous? Avez–vous évalué le coût des salaires du personnel que vous avez planifié? S'il s'agit d'une priorité, quels autres éléments de votre budget devrez–vous couper pour libérer des fonds, ou est–ce que vous demanderez des fonds supplémentaires?

M. Yalden: Pour répondre d'abord à votre dernière question, madame la présidente, si cela représentait des dépenses supplémentaires, je laisserais tomber l'idée immédiatement. Nous ne voulons pas de dépenses supplémentaires.

Nous avons fait cette recommandation en vue d'améliorer le traitement des plaintes, d'augmenter l'efficacité. Nous espérions réduire ainsi les dépenses.

[*Text*]

The reason we hoped it would be more efficient is that the way the matter works now, there are roughly 60 or 70 people on what is called the Canadian Human Rights Tribunal Panel. These people are appointed for two or three years by Order in Council and they are available at the call of the president of that tribunal panel.

When we send a case to a tribunal, it is done formally speaking by my writing to the president of the panel and saying the commission has decided the tribunal should be struck for such–and–such a complaint. The president of the panel then appoints usually three people to a tribunal and they hear the case, and so on.

The trouble with the way it works now is that many of these people on the tribunal panel who were appointed are, for example, professors or they have another job and you get very serious problems of scheduling as a result. They'll sit for a week but then they're not available for a month or six weeks, or something, and you have to deal with the tribunal, the respondent and his or her lawyers, the complainant, and you have to deal with us.

It would be a lot more effective, in our view, if you had a full–time group of people, which we believe could be small. I can't tell you how many to the nearest two or three, but it would be a lot smaller, and of course you could pick people who had some expertise. Our feeling has been that you would probably get better service in that way.

I can't tell you what it would cost because I don't know how many people we are talking about exactly. However, I can say that from my point of view—and I am sure I speak for the commission—that if it's going to cost more than what it costs now, it's not worth doing. We'd be better to stay with what we've got.

There was some suggestion at one point some years ago that at least part of the tribunal duty, if not all, could be handled by the existing federal court judges, who of course are already receiving their salaries. Therefore, there would be no additional cost to the state.

When the former government proposed some amendments to the Human Rights Act, which amendments died on the *Order Paper*, this proposal was not among them. I don't know why. The committee would have to ask the Minister of Justice.

This is done to a degree in Quebec, where at least a part of the tribunal system is looked after by judges.

The Chair: Thank you very much.

Everyone has had a turn. We are going to go around again, but if the committee will allow me to have a question before I go to Mr. Bernier, I would appreciate it.

Mr. Yalden, I appreciate your comments so far. In your opening remarks you mentioned in particular that one of the areas for the Canadian Human Rights Act to be amended was to reinforce the independence of the commission by having it report directly to Parliament, instead of through the Minister of Justice.

[*Translation*]

La raison pour laquelle nous espérions que cela serait plus efficace, c'est qu'à l'heure actuelle le comité du tribunal canadien des droits de la personne compte 60 ou 70 personnes. Ces gens sont nommés par décret pour deux ou trois ans et ils siègent dès que le président du comité du tribunal les convoque.

Lorsque nous renvoyons une cause devant un tribunal, cela se fait de façon officielle, c'est–à–dire que j'écris au président du comité pour l'informer que la commission a décidé que le tribunal devrait être formé pour entendre telle et telle plainte. Le président du comité constitue habituellement un tribunal composé de trois personnes et ces personnes entendent la cause, etc.

Le problème, c'est que les personnes qui ont été nommées membres du comité du tribunal sont par exemple des professeurs ou occupent un autre emploi, de sorte qu'il est très difficile de s'entendre sur un calendrier qui convient à tous. Ils peuvent siéger pendant une semaine et puis ils ne sont plus disponibles pendant un mois ou six semaines, et il faut en plus respecter le calendrier du défendeur et de son avocat, du plaignant ainsi que notre propre calendrier.

Il serait à notre avis beaucoup plus efficace d'avoir un groupe de gens à temps plein qui pourrait être un groupe réduit. Je ne peux vous dire exactement quel serait le nombre de membres à plein temps, mais il y en aurait beaucoup moins qu'à l'heure actuelle et naturellement, on choisirait des spécialistes. Nous pensons que l'on pourrait sans doute améliorer le service de cette façon.

Je ne peux vous dire ce que cela coûterait car je ne sais pas exactement combien il y aurait de membres à plein temps. Cependant, je peux dire que personnellement—et je suis certain que c'est également l'avis de la commission—si ça doit coûter davantage que ce que cela coûte à l'heure actuelle, ça ne vaut pas la peine. Il serait alors préférable de ne rien changer.

À un moment donné, il y a quelques années, quelqu'un a proposé qu'au moins une partie des causes entendues par le tribunal, sinon toutes, pourraient être entendues par les juges de la Cour fédérale qui reçoivent déjà un salaire. Cela n'aurait entraîné aucun coût supplémentaire pour l'État.

Lorsque l'ancien gouvernement a proposé des modifications à Loi canadienne sur les droits de la personne, modifications qui sont mortes au feuilleton, cette proposition n'en faisait pas partie. Je ne sais pas pourquoi. Le comité devrait poser la question au ministre de la Justice.

C'est ce qu'on fait dans une certaine mesure au Québec où au moins une partie des tâches du tribunal sont effectuées par les juges.

La présidente: Merci beaucoup.

Chacun a eu son tour. Nous allons faire un autre tour de table, mais si le comité me le permet, j'aimerais poser une question avant de passer à M. Bernier.

Monsieur Yalden, je vous remercie des observations que vous avez faites jusqu'à présent. Dans vos remarques liminaires, vous avez mentionné que l'une des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne renforcerait l'indépendance de la commission du fait qu'elle relèverait directement du Parlement, plutôt que du ministre de la Justice.

[*Texte*]

I also remember, having been at the UN Human Rights Conference in Geneva when you made your official statement there at that time, that you would like to expand the commission's role to involve international human rights so that you would move beyond the federal scene here in Canada into the international community.

• 1055

I've heard all the questions around this table relating to cost–effectiveness and how we can best serve our public. I know from the numbers of people we've had before this committee that one of the common themes is that the commission is not able to handle the numbers of complaints coming through, or else there is a two–year backlog. You have almost substantiated that, sir.

I already have a file folder full of applicants that should probably go directly to you but yet are coming to me. I will seek the advice of the steering committee as to what to do with them. They are coming to me because they are saying the commission cannot handle them, they haven't the time or it takes too long.

My question, sir, really is, if you have a backlog you cannot even handle here in this country of Canada, why do you want to move into the international community?

Mr. Yalden: If I may answer the first question about independence, the matter is a simple one. Other people who are officers of Parliament and who have a position in which part of their responsibility is to criticize the government are on the whole directly in a relationship with either the Speaker of the House or the Speakers of both houses, for example, the Commissioner of Official Languages.

We also believe it would be better if our commission and I were to be in that situation. Of course, not only do we criticize the government's performance, we are also not infrequently in court against the government. We are litigating against the person, the Attorney General of Canada, the Minister of Justice, through whom we report. We regard this as a conflict of interest and one that should be removed.

I hasten to add I am not suggesting any minister of justice has attempted to influence us in an unacceptable way or anything of the sort. But you will appreciate that if you report through a minister and if that minister is the one who takes up your cause with the Treasury Board and deals with issues relating to your office and your functions and at the same time you may be in litigation with that person, in my view that's not a satisfactory situation. That is what we mean when we make that recommendation.

On the international aspects, with great respect, Madam Chair, I wouldn't say we are looking to move into the international area. The international area is pursuing us.

Since what people are pleased to call, in a kind of simplistic way, the end of the cold war, an interest in human rights has increased immensely in a whole variety of countries in eastern Europe and in the former Soviet Union, just to take one example. Also, the rigidities of the cold war have melted away in various country in Africa and in Latin America, for example, where movements towards democratization are underway and where an interest in human rights follows inevitably if you're trying to create a more democratic society.

[*Traduction*]

Je me rappelle également, puisque j'étais à la conférence des droits de la personne des Nations Unies à Genève lorsque vous avez prononcé votre déclaration officielle là–bas, que vous aimeriez élargir le rôle de la commission de façon à ce qu'il englobe les droits internationaux de la personne et vous passeriez ainsi de la scène fédérale au Canada à la scène internationale.

J'ai entendu toutes les questions qu'on a posées ici au sujet de l'emploi judicieux des fonds public et des services que nous devons à la population. De nombreux témoins nous ont dit que la commission est submergée par le nombre des plaintes et c'est pourquoi il y a un arriéré de deux ans. Vous avez presque confirmé cela, monsieur.

J'ai moi–même toute une chemise contenant des plaintes qui devraient s'adresser à vous mais qui me parviennent à moi. Je vais demander l'avis du sous–comité de direction pour savoir quoi en faire. Ces gens viennent à moi parce qu'ils disent que la commission ne peut rien pour eux, ils n'ont pas le temps ou ça prend trop de temps.

Donc, monsieur, ce que je veux vraiment savoir, c'est pourquoi vous voulez entrer sur la scène internationale alors que vous ne pouvez même pas suffire à la tâche au Canada?

M. Yalden: Permettez–moi d'abord de répondre à la première question au sujet de notre indépendance, c'est une question simple. D'autres agents du Parlement qui ont entre autres pour responsabilité de critiquer le gouvernement relèvent du Président de la Chambre ou des Présidents des deux chambres, c'est le cas, par exemple, du commissaire aux langues officielles.

Nous croyons aussi que tout irait mieux si notre commission et moi–même étions dans cette situation. Bien sûr, non seulement critiquons–nous le gouvernement, mais nous devons aussi l'affronter souvent devant les tribunaux. Nous devons attaquer en justice la personne elle–même, soit le procureur général du Canada, soit le ministre de la Justice, de qui nous relevons. Nous y voyons un conflit d'intérêts qui doit être supprimé.

Je m'empresse d'ajouter que jamais le ministre de la Justice n'a cherché à nous influencer d'une façon inacceptable, rien de tel ne s'est produit. Mais vous comprendrez que nous sommes mal placés pour poursuivre en justice le ministre qui est chargé de défendre notre cause auprès du Conseil du Trésor et d'arbitrer toutes les questions qui ont trait à notre commission et à nos fonctions. C'est pourquoi nous avons fait cette recommandation.

Pour ce qui est de la question internationale, madame la présidente, je ne dirais pas que nous cherchons à entrer sur la scène internationale. C'est la scène internationale qui vient à nous.

Depuis ce que les gens aiment appeler, d'une façon un peu simpliste, la fin de la Guerre froide, on s'intéresse vivement à la question des droits de la personne dans de nombreux pays de l'Europe orientale et de l'ancienne Union soviétique, pour ne prendre que cet exemple. De même, les antagonismes de la Guerre froide se sont estompés dans divers pays d'Afrique et d'Amérique latine, par exemple, où les mouvements de démocratisation sont en plein essor, et la création d'une société plus démocratique suscite inévitablement de l'intérêt pour les droits de la personne.

[*Text*]

We are continually being asked for comment, for advice, for assistance. It used not to be the case at all or was very rare. It is now an unusual week when we don't have someone who comes to see us to talk to us about human rights. The most recent person who came to see me was the ambassador for human rights from Croatia, who was in my office yesterday or the day before.

This is going on all the time. At the same time we are trying to create some kind of international network of human rights commissions and similar institutions that can reinforce the work of human rights in the democratization of all these countries we are talking about. We have got together a small group of about 35 countries. Within that we have a coordinating group of a dozen or so countries. Indeed, those countries asked me to take on the job of coordinating the coordinators, which is what we're trying to do.

• 1100

You ask how we can do that when we already have enough of a problem handling the business we have. Well, we are doing it right now on a shoestring. It's being done essentially by me and by one or two part–time people on the staff of the commission, one in my office and one in our information services. That's how we are doing it.

If we are to do it in any more elaborate way, if we are going to get any more people to do it, in other words, we're going to have to find support somewhere. I don't think we can do it from within the budget of the Human Rights Commission.

There are other agencies in Ottawa, for example, CIDA, that have very large amounts of money intended for human rights. That could be a source of possible assistance to us. But we would have to find assistance somewhere. As I think I've said at least several times, there's no question of increasing our budgets. If anything, they're going the other way.

The Chair: Okay, thank you.

Mr. Bernier, please go ahead.

M. Bernier: Monsieur Yalden, je voudrais revenir sur les questions du travail, du marché de l'emploi pour les personnes handicapées bien sûr, et dans tous les groupes qui bénéficient des programmes d'équité en matière d'emploi. Cependant, auparavant, j'ai une question également très pointue qui me vient suite aux notes que vous nous avez distribuées ce matin où vous parliez des priorités de la Commission de faire en sorte que le gouvernement modifie sa législation pour que les ministères fédéraux et les organismes soient assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Vous dites, à la page 3 de vos notes, qu'il faudrait conférer à un organisme autonome le mandat d'exercer un contrôle sur la façon dont les employeurs s'acquittent de leurs obligations. J'aimerais que vous nous dites si, selon vous, il s'agit d'un nouvel organisme ou d'un organisme déjà existant et si oui, lequel? C'est ma première question.

Par rapport au marché du travail, j'avais soulevé plus tôt qu'on ne vous avait pas entendu parler de discrimination systémique. J'ai faire référence au fait que les groupes visés par la législation obtiennent des emplois dans la Fonction publique

[*Translation*]

On nous demande continuellement des conseils et de l'aide. Ce n'était pas du tout le cas avant ou c'était très rare. Il nous arrive maintenant souvent de recevoir des étrangers qui viennent nous parler de droits de la personne. Hier encore ou avant–hier, j'ai reçu la visite de l'ambassadeur aux droits de la personne de Croatie.

C'est tout le temps comme ça. Nous voulons aussi mettre sur pied une sorte de réseau international des commissions des droits de la personne et des institutions semblables qui pourront renforcer le respect des droits de la personne dans le processus de démocratisation de tous ces pays dont nous parlons. Nous avons réuni un petit groupe d'environ 35 pays. Au sein de ce groupe, il y a un groupe de coordination auquel appartiennent une douzaine de pays. Ces pays m'ont en effet demandé de coordonner les coordonnateurs, chose que nous essayons de faire à l'heure actuelle.

Vous m'avez demandé comment nous pouvons nous acquitter de cette tâche, alors qu'il nous est déjà difficile de remplir notre mandat. Et bien, nous accomplissons ce travail de coordination avec un budget minime. En principe, un ou deux employés, qui travaillent à temps partiel pour la commission, un travaille dans mon bureau et l'autre pour nos services d'information, et moi–même faisons ce travail. Voilà comment nous nous débrouillons.

Si nous voulons élargir la portée du travail ou, autrement dit, y affecter d'autres employés, nous devrons trouver des ressources financières ailleurs. Je ne crois pas que nous ayons les fonds nécessaires dans le budget de la Commission des droits de la personne.

Il existe d'autres agences à Ottawa, comme l'ACDI, qui consacrent une grande partie de leur budget aux droits de la personne. On pourrait peut–être obtenir des fonds de ces groupes. Mais il nous faudrait trouver des fonds de l'extérieur. Comme je crois l'avoir dit à plusieurs reprises, nous ne cherchons pas à augmenter notre budget. En fait, c'est bien le contraire.

La présidente: Merci beaucoup.

Monsieur Bernier, s'il vous plaît.

Mr. Bernier: Mr. Yalden, I want to come back to the issue of work, I mean the job situation for handicapped people, of course and that of groups who benefit under the job equity programs. However, before we get to that, I want to ask a specific question about the brief you passed out this morning. It concerns the commission's priorities and its efforts to make the government amend the act to include government departments and agencies in the Employment Equity Act. On page 2 of your brief, you say "give an independent body the mandate to monitor employers' performance." Were you talking about a new agency or an existing one, and if so, which one? That's my first question.

Regarding the job market, I mentioned a little earlier that you hadn't said anything about systemic discrimination. I was referring to the fact that groups targeted by the legislation get jobs in the Public Service or elsewhere. These people naturally

[*Texte*]

ou ailleurs. Ces personnes sont naturellement entrées sur le marché du travail après le boom des années 1970. Ce sont des gens qui sont là depuis moins longtemps que les autres groupes et quand il se produit une fermeture, c'est-à-dire des mises à pied, ce sont, plus souvent qu'autrement, les premières personnes mises à pied, et ce en vertu des conventions collectives. C'est là-dessus que j'aimerais vous entendre. S'agit-il, selon vous, d'un exemple de discrimination systémique et, si oui, que peut faire la Commission et que recommandez-vous?

M. Yalden: Quant à la première question sur l'organisme qui pourrait contrôler l'équité en matière d'emploi, nous n'avons certainement pas en vue un nouvel organisme quoique ce n'est pas à nous à décider. Ce qui est arrivé, il y a sept ou huit ans, lorsque la Loi sur l'équité en matière d'emploi était à l'étude au Parlement, c'est que les groupes représentant des communautés visées par la loi voulaient justement avoir une nouvelle commission sur l'équité en matière d'emploi, un nouveau commissaire, etc. Mais les groupes représentant les mis en cause, par exemple, les banques, ne voulaient rien. Le gouvernement a décidé de prendre le chemin entre les deux en disant qu'il n'y avait pas de besoins pour un nouvel organisme car il y avait la Commission des droits de la personne, et que cette Commission pourrait s'en occuper.

[*Traduction*]

enter the job market after the seventies boom. These people have not been working as long as others and when a company closes down, and there are lay-offs, they are more often than not the first to go, as stipulated in collective agreements. I'd like to know what you think about this. In your opinion, is this systemic discrimination and if so, what can the commission do and what do you recommend?

Mr. Yalden: To answer your first question about the organization which could monitor job equity, we are certainly not calling for the creation of a new organization, although that's not our call. Seven or eight years ago, when the Job Equity Act was under study par Parliament, targeted groups testified that they wanted a new commission in charge of job equity, as well as a new commissioner, and so on. But the groups representing the people concerned, like banks, would have none of it. The government decided to take the middle ground and said that there was no need for a new body since we already had the human rights commission, which would also be responsible for job equity.

• 1105

Les ministres de l'époque, M^me^ Flora MacDonald et, ensuite, Barbara McDougall avaient dit explicitement que cette responsabilité devrait être dévolue à notre Commission. Malheureusement, ce n'était pas dans la loi. Donc, depuis sept ou huit ans nous avons des problèmes avec des mis en cause, avec des compagnies avec qui ont fait affaires, avec le gouvernement, les agences du gouvernement pour avoir le droit de contrôler leurs chiffres, d'examiner avec eux les plans d'équité en matière d'emploi, etc., car il n'est dit nulle part que cette Commission, la nôtre, a cette responsabilité.

Dans le fameux Livre rouge, c'était la position du Parti libéral qu'on devait donner cette responsabilité à notre Commission. Donc, lorsque je parle d'un organisme autonome, j'imagine que le Parlement ne voudrait pas créer de nouveaux organismes car cela coûterait encore des millions et que ce qu'on vise c'est notre Commission. Donc, je dis que, si c'est nous, il faudrait que nous obtenions un mandat clair et bien établi dans la loi.

La deuxième question concerne la possibilité que les dernières personnes à entrer sur le marché du travail sont les premières à quitter. C'est un fait et cela peut, comme le suggère l'honorable député, avoir des effets nuisibles sur les groupes cibles. Le seul commentaire que je peux offrir, je crois, c'est que les employeurs et les syndicats doivent essayer de régler cet aspect de la question car l'ancienneté est aussi un principe qui n'est pas sans importance et, à moins d'être Salomon, il n'est pas facile de régler la question entre l'ancienneté d'un côté et le désir raisonnable à augmenter la participation des groupes cibles.

Je sais que, sans avoir les détails, si cela intéresse les membres du Comité, il y a eu plusieurs exemples d'ententes entre syndicats et employeurs qui permettent de donner une situation un peu plus spéciale aux membres de ces groupes, par

The ministers of the day, first Mrs. Flora MacDonald, then Barbara McDougall, stated explicitly that the Commission was responsible for such matters. Unfortunately, it is not stipulated in the act. So, for the last seven or eight years, we have had problems with respondents, with companies which dealt with the government, and with government agencies, asserting our right to look at their numbers and at their job equity programs, and so on, even if it doesn't say anywhere that our Commission is responsible for enforcing job equity.

In the famous red book, the Liberal Party said that the Commission should be responsible for job equity. So when I talk about an independent organization, I imagine that Parliament would not want to create any new ones because it would cost more money — millions — when in fact our Commission is said to be responsible for job equity. So what I'm saying is that our act should grant us a clear and precise mandate in that area.

The second question dealt with the fact that people who to enter last the job market are usually the first ones to go. This is a fact and, as the honourable member suggested, it can have a negative impact on target groups. I think the only thing I can say is that employers and unions have to come to grips with this issue since seniority is an important principle and, unless you're Solomon, you can't easily choose between seniority, on the one hand, and increased participation of target groups, which is a reasonable goal, on the other.

I don't have any details, but if committee members are interested, I know that several agreements were struck between labour and management, which take into account the special situation of target groups, like women or visible minorities or

[*Text*]

exemple, les femmes ou les minorités visibles ou autochtones, une situation qui permette de peser un peu plus dans la balance le fait qu'ils appartiennent à ces groupes lorsqu'il s'agit de congédier les gens en situation de contraintes financières. C'est possible par entente entre l'employeur et le syndicat.

M. Bernier: Merci.

The Chair: We have time for two more questions, starting with Mr. McClelland and then Mr. Telegdi.

Mr. McClelland: Thank you very much, Madam Chairman.

Mr. Yalden, first of all I believe in the Human Rights Commission and its mandate, what it's trying to do.

I believe under our Standing Orders we have the opportunity as a committee to have a look at the long–range expenditure plans of the various departments. I wonder if I might be invited to attend to your offices and pursue this a little further, to look at the long–range spending plans of the Human Rights Commission. If so, would you please advise me of that.

Second, the Human Rights Commission in Alberta, as many would know, is under some pressure, in part because it's perceived by many to have changed its mandate of its own volition from one of enforcing laws as promulgated by legislators to one of enacting law through its own interpretation. Is this kind of pressure something you envisage as something your commission is going to have to deal with?

• 1110

The Chair: Before you respond, Mr. Yalden, for the information of the committee, your first question was good, Mr. McClelland. I have been advised by the staff that changes to the Standing Orders on February 7 allows this committee to further examine the estimates before the House rises in June. So we do have the opportunity, if we wish, to further question Mr. Yalden on the estimates before those estimates are etched in stone. We can invite him to come back before this committee.

Maybe he would like to respond to that.

Mr. Yalden: Madam Chair, on that issue, as I said earlier, I would be very happy to come back to the committee if you would like to discuss the estimates in greater detail.

On the hon. member's question about long–range expenditure plans, we certainly have no secrets. Mr. Cousineau here is master of our destiny as far as the details of the financial planning are concerned. We would be happy to share with you anything we have. Pierre and I can come to see you in your office or we can arrange to meet together wherever you would like. If you would be kind enough to ask your secretary to give my office a call, we will arrange it.

Mr. McClelland: Thank you.

[*Translation*]

native people. These agreements take into consideration the fact that these people belong to special groups when there are layoffs during tough times. So it's possible to have agreements between labour and management.

Mr. Bernier: Thank you.

La présidente: Il nous reste encore assez de temps pour deux questions; M. McClelland suivi de M. Telegdi.

M. McClelland: Merci beaucoup, madame la présidente.

Monsieur Yalden, je dois d'abord dire que je crois en la Commission des droits de la personne, en son mandat et en ses objectifs.

En vertu du Règlement, je crois que le Comité a le droit d'examiner les dépenses à long terme projetées par les divers ministères. Je me demande si je peux vous visiter à votre bureau pour poursuivre ce sujet, c'est–à–dire pour examiner les dépenses à long terme projetées par la Commission des droits de la personne. J'aimerais savoir si c'est possible.

Deuxièmement, comme plusieurs d'entre vous le savent sans doute, la Commission des droits de la personne de l'Alberta est sous pression, parce qu'elle est perçue comme avoir modifié son mandat d'elle–même, et que d'une institution chargée d'appliquer les lois promulguées par les législateurs, elle est devenue une institution appliquant la loi selon sa propre interprétation. Pensez–vous que votre commission puisse être l'objet de tels reproches?

La présidente: Avant que vous ne répondiez, monsieur Yalden, je tiens à informer le comité que la première question que vous aviez posée, monsieur McClelland, était parfaitement justifiée. Le personnel vient de m'apprendre que les changements apportés au Règlement du 7 février permettent au comité de reprendre l'étude du budget avant l'ajournement de juin. Donc, nous aurons la possibilité, si nous le désirons, de poser d'autres questions à M. Yalden à propos du budget, avant que celui–ci ne soit coulé dans le béton. Nous pourrons l'inviter à revenir nous voir.

Peut–être veut–il d'ailleurs réagir à ce sujet.

M. Yalden: Comme je l'ait dis plus tôt, madame la présidente, je serai très heureux de revenir devant le comité si vous voulez que nous parlions du budget plus en détail.

Quant à la question posée par l'honorable député à propos des plans de dépenses à long terme, qu'il sache que nous n'avons aucun secret. M. Cousineau, qui m'accompagne, est maître de notre destinée en ce qui concerne les détails de notre planification financière. Nous serions très heureux de vous communiquer toutes les données que nous avons. Pierre et moi–même pourrons venir vous rencontrer dans votre bureau, à moins que nous ne préféreriez organiser une réunion en d'autre lieu. Nous ferons à votre convenance. Ayez simplement la gentillesse de demander à votre secrétaire de téléphoner à mon bureau pour que nous prenions des arrangements.

M. McClelland: Merci.

[*Texte*]

Mr. Yalden: On the second question, you appreciate it is difficult for me to comment about a brother or a sister commission and their problems, as far as they have problems. I know, however—and I do not want to dodge this question any more than any of the others—human rights commissions, plural—perhaps we can put it that way—are perceived by some people as though they were making up the law as they go along, that they are hiving off in all sorts of strange directions and doing things they were never intended to do.

I can tell you that's not the case with the federal commission. We do not make up the law. We obey the law. We try to follow the law, however, as it develops. Of course, there are people who do not like the law being made, as they see it, by unelected judges. That is a very broad question that goes far beyond the matter of human rights commissions.

Such people do not like it in general and they do not like it in particular when they think human rights commissions are doing it. We could be attacked on that ground because, for example—we might as well be honest about it and put our cards on the table—we are taking complaints from people who say they are victims of discrimination on the grounds of their sexual orientation because a court has said it would be unconstitutional not to read our act as though it contained those two words, ''sexual orientation''. That court decision was not appealed by the government and therefore it is the law of the land, so the lawyers tell us. Indeed I think I read, in *Hansard*, the Minister of Justice, Mr. Rock, saying just that the other day in the House.

It is the law, as far as we are concerned. That is the way the system works; therefore, we follow the law not only as it is written in the act but also as interpreted by the courts in light of the Constitution.

If that is what the hon. member was referring to, there certainly are people who do not agree with that way of doing things. But I don't believe we have any choice but to do so.

Mr. McClelland: Thank you.

Mr. Telegdi: I guess, Mr. Yalden and Mr. Cousineau, the commission has done a very interesting and strenuous job of coming in with 10% less in terms of the budget. I suppose if we were to eliminate the whole Human Rights Commission—I did some very quick calculations—we would save five hours of clicking on the deficit clock, if you look at the $40 billion deficit. There is a certain degree of frustration among all politicians as to how we can bring the fiscal situation under control.

• 1115

The challenge for us is to make sure we work with a surgeon's scalpel rather than a meat cleaver. I heard the chair and this committee say we are going to be getting into external human rights. Certainly that will take some expenditures at some point.

[*Traduction*]

M. Yalden: Pour ce qui est de la deuxième question, vous comprendrez qu'il me soit difficile de faire des remarques à propos d'une commission soeur et des problèmes qu'elle éprouve, si tant est qu'elle en ait. Il est un fait, par contre—et je ne veux pas plus éviter cette question que les autres—c'est que les commissions des droits de la personne, en général, sont parfois perçues comme si c'étaient elles qui édictaient les lois qui les régissent, comme si elles partaient dans toutes les directions et faisaient des choses qui n'avaient pas été prévues à l'origine.

Eh bien, je puis vous assurer que tel n'est pas le cas de la commission fédérale. Nous ne faisons pas les lois. Nous obéissons à la loi. Nous essayons de nous conformer au droit, au fur et à mesure de son évolution. Certes, il est des gens qui n'aiment pas que le droit soit formulé par des juges non élus. C'est du moins ainsi qu'ils voient les choses. En fait, il s'agit là d'une question très vaste qui va bien au-delà de la question des commissions des droits de la personne.

Si des gens n'aiment pas, en général, que des juges non élus établissent des règles juridiques, ils n'apprécient pas, en particulier, que les commissions des droits de la personne fassent la même chose. Et nous pourrions être pris en tir croisé à ce propos. En effet—soyons honnêtes et posons nos cartes sur la table—nous acceptons à présent des plaintes de gens qui prétendent être victimes de discrimination à cause de leur orientation sexuelle, parce qu'un tribunal a décidé qu'il serait inconstitutionnel de ne pas considérer, dans l'interprétation de notre loi, que celle-ci s'applique aussi aux cas d'orientation sexuelle. Le gouvernement n'ayant pas fait appel de cette décision, cette interprétation fait loi, du moins d'après les avocats. D'ailleurs, je pense avoir lu dans le *Hansard* que le ministre de la Justice, M. Rock, a fait une déclaration dans ce sens l'autre jour en Chambre.

Quant à nous, telle est la loi! C'est ainsi que fonctionne le système et, par conséquent, nous appliquons le droit pas uniquement dans sa forme écrite, c'est-à-dire celle d'une loi, mais dans l'interprétation qu'en donnent les tribinaux conformément à la Constitution.

Si c'est de cela dont l'honorable membre voulait parler, il est certain que tout le monde n'est pas d'accord avec cette façon de procéder. Par contre, j'estime que nous n'avons pas le choix.

M. McClelland: Merci.

M. Telegdi: La commission a certainement effectué un travail très exigeant et fort intéressant pour arriver à dépenser 10 p. 100 de moins que ce qui était prévu au budget. J'ai fait quelques petits calculs rapides, monsieur Yalden et monsieur Cousineau, et je suis arrivé à la conclusion que si nous éliminions la commission des droits de la personne, nous économiserions cinq heures à la pendule du déficit, sur un cadran de 40 milliards de dollars. Force est de constater une certaine frustration parmi les politiciens qui ne savent pas comment s'y prendre pour maîtriser notre situation financière.

Le plus difficile, en ce qui nous concerne, c'est que nous devons veiller à travailler avec le scalpel du chirurgien plutôt que le hachoir du boucher. Tout à l'heure, la présidente et d'autres membres du Comité ont parlé de la possibilité d'intervenir dans le dossier des droits de la personne sur le plan international. Cela va certainement coûter quelque chose.

[*Text*]

Seeing that this committee set that up, we stated that we wanted to have responsibility for external human rights and we have it. We can look for an increased budget at some point to cover that, otherwise it is totally meaningless.

One thing was driven home to me very poignantly, and this relates to mail. I will give it to you and maybe you can follow up on it. This literature arrived at a friend of my wife's recently. It was addressed to "Resident". The literature came from the United States. They spent US $0.86 in stamps.

It comes from an organization with a newspaper called *The Truth at Last*. It is a poignant example of the hate literature that comes into this country. To me it is like a hand grenade that gets mailed into our society. It goes through all the racist diatribe. It is under the mandate of the commission in terms of hate literature. How can we tighten up on what comes in from the United States to make sure this cancerous kind of information is kept outside our borders?

The customs people will seize upon various books or whatever and there can be a question as to whether they are doing the right thing or not, but when blatant hate literature is coming in that pits races against races and is threatening to tear the community apart, what can we do to strengthen that? I will give you the information. I hope you will be able to deal with this case. It comes in an innocuous envelope bearing an American stamp, but it has the potential to be very destructive to the fibre of our community.

Mr. Yalden: The authority of the commission to deal with hate messages is limited to those that are transmitted by telephone or telegraphic means—that is section 13 of our act. As a result we have not dealt with the kind of material you are referring to. Some of this material could constitute a criminal offence, I suppose. It is dealt with, as you rightly point out, by the customs authorities. Some people object to that, as you also know.

So normally we do not deal with that type of material coming through the post.

Mr. Telegdi: Which part of government would deal with that?

Mr. Yalden: I will make a point of having this checked with our lawyers. If Pierre or someone would make a note of that, we will check with our legal counsel and get back to you to be sure that what I am saying is correct. But I think you'd want to go to the customs authorities under the Canadian Department of National Revenue. There may possibly be something that can be done with the RCMP. I don't know the contents of the thing you're talking about, but. . .

[*Translation*]

Et comme c'est ce comité qui a lancé l'affaire, nous avons revendiqué la responsabilité en matière de droits internationaux de la personne et nous l'avons obtenue. Maintenant, on peut s'attendre à une augmentation du budget, faute de quoi cette action sera totalement inutile.

J'ai vécu récemment un incident tout à fait poignant qui m'a touché directement, et cet incident concerne le courrier. Je vais vous le raconter et peut–être pourrez–vous faire quelque chose par la suite. Voilà, cette documentation a été récemment livrée au domicile d'une amie de ma femme. L'adresse précisait simplement: «Au résident». Cette enveloppe a été postée aux États–Unis, où elle a été affranchie à 0,86$ US.

Elle a été postée par une organisation appelée *The Truth at Last*. Voilà un exemple déchirant du genre de littérature haineuse qui pénètre au pays. Je l'apparente à une grenade à main qu'on nous enverrait par la poste. Elle regorge de rhétorique raciste et elle tombe en plein dans le mandat de la Commission, en ce qui a trait à la littérature sectaire. Mais comment donc pourrions–nous contrôler ce qui est posté des États–Unis pour nous assurer que ce genre de cancer ne s'étale pas de notre côté de la frontière?

Il y a certes les douanes qui saisissent des livres et divers écrits, mais l'on se demande parfois s'ils font la bonne chose. Par contre, comment pourrait–on renforcer l'interception de tels écrits, surtout quand on a affaire à une propagande aussi ouvertement haineuse qui précipite les races les unes contre les autres et qui menace de déchirer notre tissu social? Je vais vous communiquer tous les renseignements voulus et j'espère que vous pourrez faire quelque chose. Tout cela est arrivé dans une enveloppe anodine portant un timbre américain, mais le contenu a le pouvoir de détruire notre tissu social.

M. Yalden: La Commission n'a le pouvoir d'intervenir que dans le cas des discours racistes communiqués par lignes téléphoniques ou par des moyens télégraphiques, en vertu de l'article 13 de la loi qui nous régit. Cela étant, nous ne sommes jamais intervenus dans le genre de cas que vous venez de décrire. Par contre, je suppose qu'une partie de ces écrits pourrait constituer une infraction pénale. Comme vous l'avez dit, ce sont les douanes qui s'en occupent, mais comme vous le savez, il y a des gens qui s'objectent à cela.

Donc, nous n'intervenons normalement pas à propos des écrits acheminés par la poste.

M. Telegdi: Mais qui alors, au gouvernement, s'en occuperait?

M. Yalden: Je demanderai à nos avocats de vérifier. Si Pierre ou quelqu'un d'autres veut bien en prendre note, nous vérifierons auprès de notre conseiller juridique et nous vous ferons parvenir une réponse par la suite. Mais il est possible qu'on puisse se tourner vers les douanes, qui relèvent du ministère du Revenu national. Il est possible aussi que nous puissions faire intervenir la GRC. Je ne sais pas ce que contient cette enveloppe, mais. . .

[*Texte*]

Mr. Telegdi: I certainly will do that.

Mr. Yalden: Our problem among other things would be that we don't have jurisdiction over material mailed from the United States. I mean, the person mailing it is not a person who really comes under the jurisdiction of the Human Rights Commission.

Mr. Telegdi: But it's using the postal service of our country to propagate hate literature. That's what is happening.

Mr. Yalden: That's true. Of course you would want to go as well to the post office, customs and the police.

While we don't have authority over these things, we certainly are very interested in them. The problem is going to be, as it always is, how one interferes with the mails. How does one stop this stuff from coming in until one knows what's in it?

All sorts of things coming over are being sent by mail. In the case of the hate lines we have been dealing with, and I hope with some success, we know about them because we get complaints from people. Then we can monitor them. If they are being run by somebody in this country who sets up an answering machine and tells you if you call the answering machine you'll get an interesting message, and that message is a hate message, then we have something we can deal with. We do deal with it. But I don't see our dealing with it coming from the post outside the country.

I will ask our legal people and get back to you as to who it would be best to get in touch with.

Mr. Telegdi: Amazingly enough, this comes from Marietta, Georgia, which I guess should not be a surprise, with a post office box number. It just caused me a great deal of concern.

Mr. Yalden: Could we see it?

Mr. Telegdi: Yes, I will give you the information.

The Chair: In many cases too, if the hate is directed toward one group of people or a lot of groups of people, for example, if hate literature has been directed toward Holocaust survivors or the Jewish community, the B'nai Brith has been very vigilant about getting onto it immediately, whether it's with the RCMP or others. I think there are NGO organizations within our community that can immediately bring it to the attention of the appropriate authorities. We should be concerned with it though.

Mr. Telegdi: Mind you, it sure would be nice if we had one–stop shopping on this. . .

The Chair: Exactly.

Mr. McClelland has one little question.

[*Traduction*]

• 1120

M. Telegdi: C'est ce que je ferai.

M. Yalden: L'autre difficulté tient au fait que nous n'avons aucune compétence sur ce qui est posté des États–Unis. Ce que je veux dire par là, c'est que la personne qui a posté ses lettres échappe entièrement à la compétence de la commission des droits de la personnne.

M. Telegdi: Cependant, elle se sert du service postal canadien pour propager sa littérature haineuse. C'est cela qui se passe.

M. Yalden: C'est exact. Vous devez également vous tourner vers la Société canadienne des postes, des douanes et la police.

Bien que nous n'ayons aucune autorité en la matière, sachez que ce genre de choses nous préoccupe beaucoup. Le problème qui demeurera toujours, comme il a été toujours été d'ailleurs, tient à l'interception du courrier. Comment parvenir à empêcher que ce genre d'enveloppe pénètre au pays avant qu'on sache ce qu'elle contient?

Il y a toutes sortes de choses qui nous arrivent par la poste. Pour ce qui est de la propagande haineuse au téléphone, que nous avons—j'espère—réussi à enrayer, nous avons été mis au courant parce que des gens s'en sont plaint. Une fois la plainte déposée, nous pouvons surveiller les numéros de téléphone en cause. Et nous pouvons intervenir si nous avons affaire à quelqu'un qui, au Canada, diffuse un numéro de téléphone à appeler et qui correspond en fait à un répondeur téléphonique débitant un message raciste. Dans ce cas, nous intervenons. Mais je ne vois pas comment nous pourrions faire dans le cas d'un courrier posté de l'étranger.

Mais je vais demander à un de nos conseillers juridiques de nous indiquer qui serait le mieux à même de vous aider.

M. Telegdi: Cette enveloppe a été postée à Marietta, en Georgie, ce qui, je pense, n'est pas une surprise, et l'adresse correspond à une boîte postale. Ce genre de choses m'a beaucoup préoccupé.

M. Yalden: Pourrions–nous la voir?

M. Telegdi: Bien sûr, je vais vous communiquer tous ces renseignements.

La présidente: Il est également souvent arrivé, dans le cas d'une littérature haineuse dirigée contre un groupe ou un ensemble de groupes, comme les survivants de l'holocauste ou la communauté juive, que le mouvement B'nai Brith soit tout de suite intervenu et ait prévenu la GRC ou d'autres services concernés. En outre, dans notre collectivité, je crois qu'il a des organismes non gouvernementaux qui portent immédiatement la chose à l'attention des autorités concernées. Et nous aussi, cela doit nous préoccuper.

M. Telegdi: Bien évidemment, ce serait bien que nous ayons un service à guichet unique pour. . .

La présidente: Tout à fait.

M. McClelland a une petite question à poser.

[*Text*]

Mr. McClelland: Just to follow up on Mr. Telegdi's question, Madam Chairman, because I think this is so important, if we're talking about human rights, things we can do something about, and the core values of our society, that has to hit the nail right on the head. It seems incongruous to me that the Human Rights Commission could read into the act sexual orientation and not read into the act hate mail. How can that be?

Why don't you read it into the act? It's easier to say you're sorry than to say you're not going to do it. Why don't you just take the initiative? I can tell you, with respect, that we lose the respect of government, legislators lose the respect of people, when you come up with an answer—and I realize it's not your fault—that you can only handle hate over telecommunications, but you can't do it when it's mailed. It doesn't make sense to me and I am sure it doesn't make sense to most Canadians. I offer that as a suggestion. I know it's difficult for you to answer.

Mr. Yalden: I have two or three very quick small points, Madam Chair.

We, of course, did not read anything into the act. The Federal Court and the Ontario Court of Appeal did. Second, we deal with hate messages transmitted telephonically, because that's what it says in the act, which was duly passed by Parliament, not by me.

• 1125

The third point, however, supposing we could take it upon ourselves to try to do something about this kind of stuff coming in from the States. I don't think we would have the means to deal with it, leaving aside the question of authority. Even if it's brought to our attention—as it is being, by the hon. member, Mr. Telegdi—our authority does not run to some nut in Georgia, let's put it plainly, who's putting hate mail in envelopes and sending them to residents in Ottawa, Toronto, Vancouver, or wherever it is.

When it is this kind of hate line we are able to get a fix on it, to eventually find out who's running it, and to take a complaint and deal with the complaint. In some cases, we've been able to get injunctions in the courts to stop these people.

Mr. McClelland: Perhaps our committee could take that on as something we want to do and see if we can't pull this whole thing together.

Mr. Yalden: I would think that would be an excellent thing to do, to bring in the various people who look after these matters and see if it is possible to have a more effective way of dealing with hate literature that's propagated through the mails.

The Chair: Thank you very much for bringing that up, Mr. Telegdi, and for your comments on it too. I think you're probably correct. It probably is something we can take up as a committee.

[*Translation*]

M. McClelland: Pour faire suite à la question de M. Telegdi, madame la présidente, parce que j'estime que ce sujet est très important. Si l'on parle de droits de la personne, de tout ce qu'on peut faire pour améliorer les choses et des valeurs de notre société, on met forcément le doigt sur le bobo. Il me paraît tout à fait incongru que la Commission des droits de la personne soit obligée de voir l'«orientation sexuelle» dans la loi mais pas la «littérature haineuse». Comment cela se peut–il?

Pourquoi n'interprêtez–vous pas la loi de cette façon? Après tout, il est plus facile de s'excuser que de refuser de faire telle ou telle chose. Pourquoi ne prenez–vous pas les choses en main? Je peux vous garantir, avec tout le respect que je vous dois, que nous perdons le respect du gouvernement, que le législateur perd le respect du peuple quand vous nous fournissez ce genre de réponse—et je me rends bien compte que vous n'êtes pas responsable—à savoir que vous ne pouvez intervenir que dans les cas de propagande haineuse effectuée par des moyens de télécommunication et pas quand cette propagande est acheminée par courrier. Cela n'a aucun sens à mes yeux, et je suis sûr que c'est complètement insensé aussi pour bien des Canadiens. Qu'en pensez–vous? Je sais qu'il vous est difficile de répondre.

M. Yalden: J'aurais deux ou trois petites choses à répondre à cela, madame la présidente.

Il est évident que nous n'avons jamais interprété cette loi. Ce sont la Cour fédérale et la Cour d'appel de l'Ontario qui l'ont fait. Deuxièmement, si nous intervenons dans le cas des messages haineux communiqués par téléphone, c'est parce que la loi nous le précise, loi qui a été adoptée par le Parlement, et non par moi.

Troisièmement, même si nous voulions faire quelque chose à propos de cette propagande venant des États–Unis, je ne pense pas que nous ayons les moyens d'intervenir, outre que nous n'avons pas l'autorité voulue. Même si ce genre de cas était porté à notre attention—comme vient de le faire M. Telegdi—, il n'est pas de notre compétence de tomber sur le dos du cinglé—puisque c'est ainsi qu'il faut l'appeler—en Georgie, qui poste ses lettres haineuses à destination de résidents d'Ottawa, de Toronto, de Vancouver ou d'ailleurs.

Par contre, lorsque nous avons affaire à un numéro de téléphone, nous pouvons prendre les plaintes en compte et y donner suite, nous pouvons intervenir et nous finissons par savoir à quel nom est enregistré le numéro. Dans certains cas, nous avons même pu obtenir des injonctions pour obliger ce genre d'individus à cesser leurs pratiques.

M. McClelland: Peut–être que notre comité pourrait voir ce qu'il peut faire à ce sujet et tenter de trouver une solution.

M. Yalden: Je pense que c'est une excellente idée; vous pourriez convoquer les personnes qui s'occupent de ces questions et voir s'il n'y aurait pas une meilleure façon qu'à l'heure actuelle d'intervenir dans le cas de la littérature haineuse acheminée par courrier.

La présidente: Merci d'avoir soulevé ce problème, monsieur Telegdi, et merci également de vos remarques à ce sujet. Je pense que vous avez très certainement raison. Notre comité pourrait sans doute entreprendre quelque chose.

[*Texte*]

Before I adjourn the meeting, I again thank you, Mr. Yalden. I know you have many staff members sitting in the background, with you at the table.

If a meeting with your commission is being set up to study the long–term expenditure plans of your commission, which Mr. McClelland has requested, it might be worthwhile to let other members of the committee know a meeting has been set up and they would be invited to join you.

You would have no objection to that, would you?

Mr. McClelland: None whatsoever. Madam Chair, perhaps it would be better to do it at your office. I don't know that it has to be very formal. I think the meeting just needs to be something we should be aware of.

The Chair: I think holding it at your office would be really appropriate. It gives us the opportunity to see you and where you come from.

Mr. Yalden: By all means, at our office, or anywhere you'd like.

The Chair: Pardon us for inviting ourselves along.

Thank you very much. Our next meeting is next Tuesday morning at 9:30 a.m. with Minister Rock. It should be a very interesting meeting.

With that, I adjourn this meeting.

[*Traduction*]

Avant de clore la séance, je vous remercie une fois de plus, monsieur Yalden. Je sais que vous êtes accompagné de plusieurs membres de votre personnel qui travaille discrètement à vos côtés, assis à la table.

S'il est prévu, comme l'a demandé M. McClelland, que votre commission se réunisse pour étudier ses plans de dépenses à long terme, il vaudrait peut–être la peine de laisser savoir la date de cette réunion aux autres membres du comité qui pourraient d'ailleurs se joindre à vous.

Vous n'y voyez pas d'inconvénient?

M. McClelland: Pas du tout. Ce serait peut–être mieux, madame la présidente, si nous tenions cette réunion dans votre bureau. Il n'est pas nécessaire de faire cela officiellement. Il nous suffira simplement de savoir à quelle date elle se tiendra.

La présidente: Eh bien, je crois que si nous la tenions dans vos bureaux, ce serait encore mieux. Comme cela, nous pourrions vous voir et nous saurions où vous logez.

M. Yalden: Comme vous voulez, dans nos bureaux ou n'importe où, nous sommes à votre disposition.

La présidente: Vous voudrez bien nous excuser de nous être invités.

Merci beaucoup. Notre prochaine réunion est prévue mardi matin à 9h30, et nous recevrons M. le ministre Rock. Cette réunion promet d'être fort intéressante.

Sur ce, la séance est levée.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste–lettre
8801320
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré–Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non–livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré–Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Canadian Human Rights Commission:

Maxwell Yalden, Chief Commissioner;
Pierre Cousineau, Director of Corporate Services.

TÉMOINS

De la Commission canadienne des droits de la personne:

Maxwell Yalden, président;
Pierre Cousineau, directeur des services corporatifs.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

XC51
-H77

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 9

Tuesday, May 24, 1994

Chair: Beryl Gaffney

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 9

Le mardi 24 mai 1994

Présidente: Beryl Gaffney

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Procès–verbaux et témoignages du Comité permanent des

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Pursuant to Standing Order 108(3), consideration of the status of disabled persons

CONCERNANT:

Conformément à l'article 108(3), étude de la condition des personnes handicapées

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

LIBRARY
JUN 15 1994
University of Toronto

First Session of the Thirty–fifth Parliament, 1994

Première session de la trente–cinquième législature, 1994

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Beryl Gaffney

Vice–Chairmen: Beth Phinney
Réal Ménard

Members

Maurice Bernier
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Jack Ramsay
Julian Reed
Andrew Telegdi
Bob Wood

Associate Members

Jean Landry
Svend Robinson

(Quorum 6)

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Présidente: Beryl Gaffney

Vice–présidents: Beth Phinney
Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Jack Ramsay
Julian Reed
Andrew Telegdi
Bob Wood

Membres associés

Jean Landry
Svend Robinson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MAY 24, 1994
(10)

[*Text*]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 9:40 o'clock a.m., this day, in Room 308, West Block, the Chair, Beryl Gaffney, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Beryl Gaffney, Ivan Grose, Ian McClelland, Réal Ménard, Jack Ramsay, Julian Reed, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Acting Members present: Shaughnessy Cohen for Beth Phinney and Walt Lastewka for John Maloney.

Other Member present: Jan Brown.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Susan Alter and Jack Stilborn, Research Officers.

Witnesses: From the Council of Canadians with Disabilities: Francine Arseneault, Chair; Laurie Beachell. *From the Canadian Disability Rights Council:* Jerome Di–Giovanni, President; Carol MacGregor, Vice–President. *From the Confédération des organismes provinciaux des personnes handicapées du Québec:* Lucie Lemieux–Brassard, Chair; Pauline Lazure.

In accordance with its mandate under Standing Order 108(3), the Committee resumed consideration of domestic human rights (and the rights of the disabled) and international rights (*See Minutes of Proceedings and Evidence, dated March 8, 1994, Issue No. 1*).

Francine Arseneault, Laurie Beachell, Jerome Di–Giovanni, Carol MacGregor and Lucie Lemieux Brassard made opening statements and answered questions.

On motion of Andrew Telegdi, it was agreed,—That the Committee report to the House seeking approval for Ian McClelland, a member of the Committee to travel to Fredericton, New Brunswick from June 23 to June 25, 1994 to attend a meeting of the Premier's Council on the status of disabled persons.

At 11:25 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

PROCÈS–VERBAL

LE MARDI 24 MAI 1994
(10)

[*Traduction*]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 9 h 40, dans la salle 308 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Beryl Gaffney (*présidente*).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Beryl Gaffney, Ivan Grose, Ian McClelland, Réal Ménard, Jack Ramsay, Julian Reed, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Membres suppléants présents: Shaughnessy Cohen pour Beth Phinney; Walt Lastewka pour John Maloney.

Autre député présent: Jan Brown.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Susan Alter et Jack Stillborn, attachés de recherche.

Témoins: Du Conseil canadien des personnes handicapées: Francine Arseneault, présidente; Laurie Beachell. *Du Conseil canadien des droits des personnes handicapées:* Jerome Di–Giovanni, président; Carol MacGregor, vice–Président. *De la Confédération des organismes provinciaux des personnes handicapées du Québec:* Lucie Lemieux–Brassard, présidente; Pauline Lazure.

Conformément au paragraphe 108(3) du Règlement, le Comité reprend l'examen des droits de la personne (incluant les droits des personnes handicapées) au Canada et sur le plan international (*voir les Procès–verbaux et témoignages du 8 mars 1994, fascicule n° 1*).

Francine Arseneault, Laurie Beachell, Jerome Di–Giovanni, Carol MacGregor et Lucie Lemieux–Brassard font des exposés et répondent aux questions.

Sur motion de Andrew Telegdi, il est convenu — Que le Comité demande à la Chambre des communes d'autoriser Ian McClelland, membre du Comité, à se rendre à Fredericton, au Nouveau–Brunswick, pour assister, du 23 au 25 juin 1994, à une réunion du Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées.

À 11 h 25, la séance est levée jusqu'à l'appel de la présidente.

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Tuesday, May 24, 1994

• 0938

The Chair: Good morning, everybody. I believe we can call this meeting to order. We have all parties represented here this morning. We hope we can learn a lot from you and at the same time be able to ask you questions when your presentation is finished.

You will have ten minutes each to make a presentation and there are three groups. Even if you find you are not able to say everything you want to say in your presentation because I cut you off, it's going to come out during the question period, so don't worry about being limited to ten minutes.

During the question period we usually go through the rounds starting with the Bloc, then Reform, and then over to the government side. We allow seven minutes for the first round of questioning and answers, and the second round is usually five minutes.

Welcome to you all here this morning. The status of disabled persons is the order of the day. We have representatives from the Canadian Disability Rights Council, the Canadian Council for Disability, and La Confération des organismes provinciaux des personnes handicapées du Québec. Would you introduce yourselves when you start, please? Thank you.

Ms Francine Arseneault (Chairperson, Council of Canadians with Disability): Good morning. I am Francine Arseneault from the Council of Canadians with Disability. I want to thank you for taking the time to meet with us today.

• 0940

Our brief has been presented to everyone, and I will just tell you a little of the history of our organization and some of the things we do. Then I'll turn it over to our national coordinator, who will fill us in on the main points we currently look at in our organization.

I want to emphasize how important your committee is. We have had a history of working cooperatively with the Special Parliamentary Committee on the Disabled and the Handicapped, as it was originally called in 1981. We really appreciated the way that committee travelled across the country and spoke to disabled persons and put disability issues on the calendar. We became a part of the political picture. We believe that's where we should be and we'd like to continue to do that by working with your committee.

We see this committee as having a multifaceted role. We want to continue the dialogue we've started. We see you as a way of taking our issues directly to government. We see the dialogue as ongoing. It keeps you current on our issues and keeps us aware of how we can more effectively work with government.

We've looked at barrier removal in Canada as one of our main objectives. We were looking particularly at systemic barriers that prevent the participation of persons with disabilities. We hope you will continue to look at the things you are doing as imperative to bringing our issues forward.

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mardi 24 mai 1994

La présidente: Bonjour tout le monde. La séance est ouverte. Tous les partis sont représentés ce matin. Nous espérons apprendre beaucoup de choses de vos témoignages et vous poser ensuite des questions.

Chacun des trois groupes de témoins aura dix minutes pour présenter son exposé. Ne vous inquiétez pas de cette limite de temps; si vous n'avez pas le temps de dire tout ce que vous avez à dire dans votre exposé parce que je vous interromps, vous pourrez terminer votre témoignage pendant la période de questions.

Nous commençons habituellement la période de questions avec le Bloc québécois, suivi du Parti réformiste puis des députés ministériels. Nous accordons sept minutes à chaque intervenant pendant le premier tour de table, et cinq minutes pendant le deuxième.

Je vous souhaite la bienvenue à tous. Nous étudions ce matin la condition des personnes handicapées. Nous accueillons des représentants du Conseil canadien des droits des personnes handicapées, du Conseil des Canadiens avec déficis et de la Confédération des organismes provinciaux des personnes handicapées du Québec. Auriez–vous l'obligeance de vous présenter en commençant? Je vous remercie.

Mme Francine Arseneault (présidente, Conseil canadien des personnes handicapées): Bonjour. Je m'appelle Francine Arseneault et je représente le Conseil des Canadiens avec déficiences. Je vous remercie de prendre le temps de nous rencontrer ce matin.

Notre mémoire vous a tous été distribué. Je vous ferai brièvement l'historique de notre organisation et vous décrirai certaines de nos activités. Puis, je passerai la parole à notre coordonnatrice nationale qui vous entretiendra brièvement de nos principaux objectifs.

Je tiens à souligner l'importance de votre comité. Nous collaborons étroitement avec votre comité qui, en 1981, s'appelait le Comité spécial concernant les invalides et les handicapés. Nous savons gré au comité d'avoir parcouru le pays pour s'entretenir avec les handicapés et pour donner une certaine visibilité aux questions touchant les handicapés. Nous faisons maintenant partie du tableau politique. Nous estimons que c'est bien ainsi et nous voulons continuer à être actifs sur la scène politique en collaborant avec votre comité.

Le rôle de votre comité, à notre avis, est multiple. Nous souhaitons continuer le dialogue qui a été amorcé. Nous croyons que vous pouvez présenter nos préoccupations directement au gouvernement. Nous estimons que le dialogue doit être continu. Il vous permet d'être bien informés de nos préoccupations et nous aide à mieux comprendre comment nous pouvons collaborer efficacement avec le gouvernement.

L'élimination des obstacles auxquels les handicapés font face au Canada est l'un de nos principaux objectifs. Nous nous attaquons particulièrement aux barrières systémiques qui empêchent la participation des handicapés. Nous espérons que vous continuerez de considérer vos travaux comme essentiels à l'avancement de notre cause.

[*Texte*]

A fundamental component of the committee's work is to prepare and disseminate reports in plain language that our people can pick up. Then we send them out to our people so they can see what your stand is and respond back to government more effectively. Your role of presenting the issues in a way that can be used by government, and our role of bringing that back to our people provide us with a very clear, ongoing dialogue that is helpful to our community and, we hope, helpful to the government.

In 1976 the Council of Canadians with Disabilities, formerly the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped, began to try to get rid of this systemic discrimination, particularly in the area of transportation. We found the problems were similar for disabled persons across the country, and by working together as a coalition we could probably have a more effective voice. This motto, "A Voice of our Own", has been carried through to today.

We have changed our name to the Council of Canadians with Disabilities because our membership and our mandate have broadened. We originally represented provincial organizations, but there was such a demand for more participation from national organizations and other regional and local organizations that we broadened our mandate to cover issues that affect all of them and reach the federal level.

We are particularly looking at areas that impinge on every aspect of our life, and I think your committee can bring those points to government. If the government only thinks of disability as one little segment, then it's very hard to deal with. You must look at disability in every aspect of your government because if you're disabled you need specialized transportation, or you need regular transportation opened for you to access. If you are disabled you need accessible housing, so you work in that area. Every aspect of education, recreation, housing and employment impinge on the lives of disabled persons. If you're going to look at disability issues you have to look at all those areas as well.

We have some statements of belief that we've put in our brief and I'll just touch on them quickly. CCD believes that Canadians with disabilities have as their right complete access to the social, political and physical infrastructure of society.

We ask that barriers to the full and equal participation of people with disabilities that are socially created and have become part of this system or society be removed. We ask for the same treatment model of equality that perpetuates the disadvantages experienced by persons with disabilities. We believe that remedial measures that address the barriers faced by disabled persons are essential for the achievement of equality.

[*Traduction*]

Un élément fondamental des travaux de votre comité est la rédaction et la distribution de rapports en langage simple, rapports que nous pouvons obtenir facilement. Nous distribuons ces rapports à nos membres afin qu'ils soient informés de votre position et qu'ils puissent répondre efficacement au gouvernement. Votre rôle est de présenter les problèmes de façon à ce que le gouvernement puisse intervenir et notre rôle est de communiquer ces informations à nos membres de façon à assurer un dialogue clair et continu qui aide notre communauté et, nous l'espérons, le gouvernement.

En 1976, le Conseil des Canadiens avec déficiences, qui s'appelait auparavant la Coalition des organisations provinciales, ombudsman des handicapés, a amorcé sa lutte contre la discrimination systémique, particulièrement dans le domaine du transport. Nous avons constaté que les handicapés de tout le pays connaissaient les mêmes difficultés et nous avons uni nos efforts au sein d'une coalition pour nous exprimer plus efficacement. Notre devise est toujours la même: «Avec notre propre voix».

Notre organisation s'appelle désormais le Conseil des Canadiens avec déficiences parce que sa composition et son mandat se sont élargis. À l'origine, nous représentions des organisations provinciales; cependant, de plus en plus d'organisations locales, régionales et nationales ont demandé à se joindre à notre organisation, si bien que nous avons élargi notre mandat pour traiter des questions qui touchent tous les handicapés du pays et qui intéressent le palier fédéral.

Nous nous occupons surtout des problèmes de la vie quotidienne et nous croyons que votre comité peut signaler ces difficultés au gouvernement. Si le gouvernement est d'avis que les handicaps ont une incidence sur un seul groupe de la population, sur seulement quelques aspects de leur vie, il ne pourra intervenir de façon satisfaisante. Vous devez penser aux handicapés dans tous les aspects du gouvernement, parce que les handicapés ont besoin de transport spécialisé ou d'un meilleur accès aux modes de transport ordinaires. Les handicapés ont aussi besoin d'un meilleur accès au logement; vous devez donc intervenir dans ce domaine. Tous les aspects de l'éducation, des loisirs, du logement et de l'emploi touchent à la vie des handicapés. Si vous voulez étudier les problèmes des handicapés, vous devez intervenir dans tous ces domaines.

Quelques énoncés figurent dans notre mémoire et j'aimerais vous en toucher deux ou trois mots. Le Conseil des Canadiens avec déficiences estime que les Canadiens handicapés ont le droit d'avoir un accès complet aux infrastructures physiques, politiques et sociales du pays.

Nous demandons que soient éliminés les obstacles à une participation pleine et égale des handicapés, obstacles systémiques ou sociétaux qui ont été créés par la société. Nous demandons que soient éliminés les modèles d'égalité qui perpétuent les désavantages pour les personnes handicapées. Nous croyons que les mesures permettant de supprimer les obstacles auxquels les handicapés font face sont essentielles à la réalisation de l'égalité.

[*Text*]

We believe that the extra cost of disability must be borne by society. We believe in independent living as the process whereby persons with disabilities assume responsibility for the control and development of the resources they require to live in an integrated manner in the community. We believe that people with disabilities have the same right as other citizens to accept risks and make lifestyle changes and choices.

We have some issues we would like to talk about and we would like to give you some information on our public record. In the past we have touched on public policy in several areas. Our organization talked about human rights and has worked with the Human Rights Commission. We've gained coverage for persons with disabilities in the Canadian Human Rights Act and the Charter of Rights and Freedoms. We've pursued a course of action designed to ensure that Canada's laws and public policy actually achieve a reduction of barriers for persons with disabilities.

In 1985 we advocated that the Canadian Human Rights Act include the duty to accommodate persons with disabilities. In 1994 we intervened in the Thwaites case to present its views on workplace accommodation.

I don't want to take up too much time. The incidents we have participated in are in your brief. But over the years, the idea we want to get across is that we have been a part of working together with government to make change to remove the barriers.

Some of the issues we're looking for in the future... I'll ask Laurie to point out some of those issues. If there are questions later, you can pick up on some of the other issues that are in our brief.

Mr. Laurie Beachell (National Coordinator, Council of Canadians with Disability): I'm the coordinator for the Council of Canadians with Disability. I'm based in Winnipeg.

Our current agenda, the issue areas at the federal level that we would like to see, are outlined in the brief so I'll cover them very quickly: amendment of the Canadian Human Rights Act to include the duty to accommodate so that there is a requirement for employers and others to provide access to places of employment, etc.

We are also very interested and pleased to see a recommitment to the establishment of the court challenges program to provide funding for community groups such as ours and CDRC to challenge in the courts laws that discriminate on the basis of disability. We would hope to see that program up and operating very quickly.

We would encourage government to look at a barrier review and removal process. By that we mean that when legislation comes into effect, because of the ongoing changes within our society that allow disabled people to participate more fully, we also believe there needs to be an ongoing review to ensure that legislation brought in, whether it be the transportation act or housing, is brought up to current standards so that disabled people are able to participate within their community life.

[*Translation*]

• 0945

Nous estimons que les coûts additionnels qu'entraînent les handicaps doivent être assumés par la société. Nous sommes d'avis que l'autonomie est le processus qui permet aux personnes handicapées d'assumer la responsabilité du contrôle et du développement des ressources dont elles ont besoin pour participer pleinement à la vie de leur collectivité. Nous croyons que les personnes handicapées ont le droit, comme tous les autres citoyens, d'accepter des risques et de faire des choix et des changements dans leur vie.

Nous aimerions aborder quelques questions précises et vous renseigner sur nos réalisations. Dans le passé, nous nous sommes intéressés à diverses questions d'intérêt public. Notre organisation s'est prononcée sur les droits de la personne et a collaboré avec la Commission des droits de la personne. Grâce à nous, les personnes handicapées sont maintenant protégées par la Loi canadienne sur les droits de la personne et la Charte des droits et libertés. Nous avons déployé des efforts pour nous assurer que les politiques et les lois du Canada servent à réduire les obstacles auxquels font face les personnes handicapées.

En 1985, nous avons demandé que la Loi canadienne sur les droits de la personne inclue l'obligation de tenir compte de la situation des personnes handicapées. En 1994, nous sommes intervenus dans l'affaire Thwaites; nous y avons présenté notre position sur les aménagements dans les lieux de travail.

Je ne veux pas prendre trop de temps. Nos interventions sont décrites dans le mémoire. Je tenais simplement à vous signaler que, au fil des ans, nous avons collaboré étroitement avec le gouvernement pour éliminer les obstacles.

En ce qui concerne les enjeux qui nous intéresseront à l'avenir... Je demanderais à Laurie de vous en mentionner quelques-uns. Si vous avez des questions par la suite, vous pourrez obtenir plus de détails en consultant notre mémoire.

M. Laurie Beachell (coordonnateur, Conseil canadien des personnes handicapées): Je suis le coordonnateur du Conseil des Canadiens avec déficiences. Je travaille à Winnipeg.

Notre programme actuel, les enjeux de compétence fédérale qui nous intéressent, est décrit dans le mémoire; je le passerai donc en revue rapidement: la modification de la Loi canadienne sur les droits de la personne de façon à inclure l'obligation de tenir compte de la situation des handicapés, ce qui signifierait que les employeurs et d'autres devraient prévoir l'accès aux lieux de travail, etc.

Nous avons été heureux d'apprendre que le gouvernement s'engageait à rétablir le Programme de contestation judiciaire, à accorder des fonds aux groupes communautaires tels que le nôtre et le Conseil canadien des droits des personnes handicapées pour qu'ils puissent contester, devant les tribunaux, les lois qui sont discriminatoires à l'endroit des handicapés. Nous espérons que ce programme sera rétabli très bientôt.

Nous encourageons le gouvernement à envisager un processus d'examen et d'élimination des obstacles. Étant donné qu'avec l'évolution de la société, de plus en plus de handicapés peuvent y participer pleinement, nous estimons qu'on doit évaluer de façon continue toutes les lois qui entrent en vigueur, que ce soit sur le transport ou le logement, afin de s'assurer qu'elles sont conformes aux normes du jour et qu'elles permettent aux personnes handicapées de contribuer à leur collectivité.

[*Texte*]

We have been advocating for some time a removal of the discriminatory clause within the Immigration Act that prohibits persons with disability from immigrating to Canada. There have recently been a number of cases in the media that you may be aware of where family members were having to leave children in other countries because they could not immigrate to Canada because they were deemed to be an excessive demand upon the health care system in Canada. We would ask that this "excessive demand" term be defined more clearly so that we understand what we mean in that regard.

Our organization was very involved in the Sue Rodriguez case. We supported Sue Rodriguez in her personal request to the courts to allow her to end her own life. We do not ask that the legislation be struck down at this point; we ask that there be a full public debate. We feel there is a need for all viewpoints to be heard before we look at changes to the legislation. The public debate has not happened in Canada on this issue. It has happened in the media and it has happened in the courts. We believe it would be appropriate if Parliament established a mechanism for public debate around this issue, which has a very severe impact for persons with disability.

[*Traduction*]

Nous préconisons déjà depuis un certain temps l'abolition d'une disposition discriminatoire de la Loi sur l'immigration qui interdit l'accueil au Canada d'immigrants handicapés. Certains cas ont fait les manchettes récemment; vous avez probablement entendu parler d'immigrants qui ont dû laisser des enfants à l'étranger parce que ceux–ci ne pouvaient immigrer au Canada car on estimait qu'ils représenteraient un fardeau excessif pour le système de soins de santé du Canada. Nous aimerions que le terme «fardeau excessif» soit mieux défini afin que tous comprennent bien de quoi il s'agit.

Notre organisation a participé activement à l'affaire Sue Rodriguez. Nous avons soutenu Sue Rodriguez dans sa lutte, devant les tribunaux, pour l'obtention du droit de mettre fin à ses jours. Nous ne souhaitons pas pour l'instant que les dispositions législatives à cet égard soient abrogées; nous demandons plutôt un débat public sur la question. Nous sommes d'avis qu'il faut que tous les points de vue soient entendus avant qu'on envisage de modifier la loi. Il n'y a pas encore eu de débat public sur cette question au Canada. Le débat s'est tenu dans les médias et les cours de justice. Nous estimons qu'il y aurait lieu pour le Parlement de tenir un débat public sur ce sujet qui a une incidence très grave sur les personnes handicapées.

• 0950

We are looking for an amendment to the Employment Equity Act to ensure greater access to employment for disabled Canadians. We are most involved and concerned also with employment and training issues. An issue I would like to highlight is that for disabled Canadians right now access to employment training is basically being denied. There is a preoccupation with providing training to those persons on unemployment insurance. If you are a person with disability and not on unemployment insurance, which most persons with disability are not, you cannot get access to training programs in this country presently.

Transportation remains a critical issue, and one of the central issues is the establishment of a national accessibility standard for interprovincial busing. I understand that the federal and provincial ministers of transport will be meeting in July and will be discussing a national standard. Our concern here is that the standard be enforceable at a national level rather than through 12 jurisdictions, and we would like the committee to take note of that.

Of concern also is the social policy review that has been announced by the Hon. Lloyd Axworthy. We are most eager to be partners in this review and we are working on this as well. To reform the social safety net of Canada we believe requires looking at the specific needs of persons with disability, many of whom depend upon that social safety net for their basic living. Generally, about 67% of disabled Canadians live on an income of less than $10,000 a year. So you know that disabled Canadians basically depend on the social welfare safety net.

Nous souhaitons que la Loi sur l'équité en matière d'emploi soit modifiée de façon à garantir un meilleur accès à l'emploi pour les Canadiens handicapés. Nous nous préoccupons beaucoup des questions d'emploi et de formation. J'aimerais d'ailleurs souligner que, à l'heure actuelle, les Canadiens handicapés n'ont pratiquement pas accès à la formation professionnelle. On se préoccupe beaucoup d'accorder cette formation aux prestataires d'assurance–chômage. Or, si vous êtes handicapé mais que vous ne touchez pas d'assurance–chômage, ce qui est le cas de la plupart des personnes handicapées, vous n'êtes actuellement pas admissible aux programmes de formation dispensés au pays.

Le transport demeure un enjeu critique; un des aspects essentiels de cette question est l'établissement de normes nationales d'accessibilité aux autocars interprovinciaux. Je crois savoir que les ministres des Transports provinciaux et fédéral se réuniront en juillet pour discuter de cette question. Nous tenons à ce que cette norme soit appliquée par le gouvernement fédéral et non pas par dix provinces et deux territoires, et nous espérons que le comité en prendra note.

Nous nous intéressons aussi à l'étude de la politique sociale entreprise par l'Honorable Lloyd Axworthy. Nous souhaitons ardemment participer à cette étude à laquelle nous travaillons déjà. Dans le cadre de la réforme des programmes sociaux du Canada, nous croyons qu'il faut tenir compte des besoins particuliers des personnes handicapées, dont bon nombre dépendent des programmes sociaux pour satisfaire leurs besoins fondamentaux. Environ 67 p. 100 des Canadiens handicapés ont moins de 10 000$ par année pour vivre. Il est donc évident que la majorité des Canadiens handicapés dépend essentiellement des programmes sociaux.

[*Text*]

Access to information remains a critical issue for persons who are visually impaired, and we are encouraged to see a number of initiatives at the federal level. We would like to see the Copyright Act also look at ways of providing alternate media for people who cannot use print. We would hope to see that in the next review.

There are a number of issues within the Department of Justice related to the Criminal Code and the Canada Evidence Act that we have been a part of. CCD remains committed to working collaboratively with the committee. We have a long history of working with this committee and we have found that our joint discussions have been productive and useful. Also, our approach to government on most issues has been one of let's sit down and talk in order to seek productive solutions. We recognize change will not occur overnight, that it is incremental and that full discussion and debate and collaboration are needed in order to find what we can do now with the resources that are in existence. I think those are the opening comments from CCD.

The Chair: Thank you very much. Yes, go ahead.

M. Jerome Di–Giovanni (président du Conseil canadien des droits des personnes handicapées): Bonjour. Je suis accompagné de Carol McGregor, la vice–présidente de notre organisme. Nous allons faire une présentation conjointe.

Dans un premier temps, je désire remercier le Comité et sa présidente, Beryl Gaffney, de nous avoir invités à cette rencontre qui, je l'espère, sera la première de plusieurs rencontres pour discuter de toute la question des droits de la personne et surtout des droits des personnes handicapées.

Le Conseil canadien des droits des personnes handicapées est un rassemblement d'organisations. Il y a plus de 40 organismes qui sont membres du Conseil canadien des droits. Comme vous pourrez le voir dans le mémoire que nous avons soumis la semaine dernière, le Conseil a été créé à la suite de l'enchâssement de la Charte des droits et libertés au sein de la Constitution. Nous avons un mandat fédéral. Notre organisation travaille dans le domaine juridique et législatif. Nous sommes, en fin de compte, le pendant juridique et législatif du Mouvement associatif des personnes handicapées. Le Conseil a été créé vers le milieu des années 1980 afin de permettre aux personnes handicapées d'avoir accès à leurs droits tels qu'énoncés dans la Charte canadienne des droits et libertés.

[*Translation*]

L'accès à l'information est un enjeu crucial pour les handicapés visuels, et les initiatives prises par le gouvernement fédéral à cet égard nous encouragent. Nous souhaitons que la Loi sur le droit d'auteur soit modifiée de façon à prévoir le recours à des médias substituts pour ceux qui ne peuvent lire les imprimés. Nous espérons que cette modification sera apportée à l'occasion de la prochaine étude de cette loi.

Nous avons aussi collaboré avec le ministère de la Justice relativement à certaines questions touchant le Code criminel et la Loi sur la preuve au Canada. Le CCD s'engage à continuer à collaborer avec votre comité. Il y a longtemps déjà que cette collaboration existe et nous estimons que nos discussions ont toujours été utiles et fructueuses. Nous avons toujours préféré nous entretenir avec le gouvernement en vue de trouver des solutions productives. Nous savons que la situation ne changera pas du jour au lendemain, que les changements seront progressifs et que des discussions, des débats, et la collaboration sont essentiels si nous voulons déterminer ce que nous pouvons faire avec les ressources dont nous disposons. Cela met fin aux remarques liminaires du CCD.

La présidente: Merci beaucoup. Allez–y, je vous en prie.

Mr. Jerome Di–Giovanni (chairman, Canadian Disability Rights Council): Good morning. I am accompanied by Carol MacGregor, the vice–chair of our organization. We will be making a joint presentation.

First of all, I would like to thank the committee and its Chair, Beryl Gaffney, for having invited us this morning. I hope that this meeting is only the first of many meetings we will have to discuss human rights and in particular the rights of persons with disabilities.

The Canadian Disability Rights Council is a group of more than 40 organizations. As you can see in the brief that we submitted last week, the Council was created after the Charter of Rights and Freedoms was entrenched in the Constitution. We have a federal mandate. Our organization works in the legislative and legal field. We are sort of the legal and legislative equivalent of the *Mouvement associatif des personnes handicapées*. The Council was created in the mid–1980s in order to give persons with disabilities better access to their rights under the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

• 0955

Notre mission est double: lutter contre la discrimination systémique et assurer aux personnes handicapées un droit à l'égalité de résultats, c'est–à–dire un droit à l'égalité dans le respect et la reconnaissance des différences et un droit à l'adaptation.

Il est extrêmement important de comprendre ce concept de droit à l'égalité. Ce n'est pas un droit à l'égalité de la resssemblance. Nous, personnes handicapées, sommes différentes. Il faut accepter cette différence et la respecter. La seule façon de la respecter, c'est de nous donner un droit à l'adaptation.

We have a dual mission: to fight against systemic discrimination and to insure that persons with disabilities are entitled to equal results, that is to say that they are equally entitled to have their differences recognized and respected and that they have a right to adapt.

It is very important to understand this concept of equality right. It is not an entitlement to equality of appearance. Those of us with disabilities are different. That difference must be accepted and respected. The only way it can be respected is to give us the right to adapt.

[*Texte*]

Comment est-ce que cela s'articule au niveau des programmes et services et au niveau des mandats? Le Conseil canadien des droits a quatre mandats, quatre programmes bien précis.

Le premier, c'est la contestation judiciaire. Nous choisissons des causes types qui vont faire jurisprudence et qui vont faire avancer le droit à l'égalité et la connaissance en termes du droit à l'égalité. Nous présentons ces causes à la Cour suprême du Canada ou à d'autres niveaux de cour. À cet égard, je cite le dossier *Swain* qui a fait avancer le droit de vote de la personne handicapée. Il est reconnu dans nos sociétés occidentales que le droit de vote est un droit fondamental, indéniable et que tout le monde tient pour acquis. Avant *Swain*, à cause d'un certain nombre d'obstacles, nous, personnes handicapées, ne pouvions exercer ce droit que possède tout citoyen. C'est par le dossier *Swain* que nous avons pu réaliser ce droit à l'égalité. Nous pensons aussi à *Thwaites* au niveau de l'adaptation du milieu de travail.

Le deuxième mandat est la réforme législative. Nous n'avons qu'à penser au projet de loi omnibus que le gouvernement du Canada a adopté en 1992. Le Conseil canadien des droits a fait toute la consultation et toute la recherche, et même soumis une proposition de changement au niveau législatif. C'était unique au Canada et dans le monde occidental. C'était la démocratie directe. Les citoyens et les citoyennes décidaient quelle loi devait être changée et comment cela devait se faire. Nous pensons maintenant aux amendement au Code criminel et à la Loi sur la preuve auxquels nous travaillons avec le ministère de la justice.

Le troisième mandat, c'est la recherche juridique. C'est extrêmement important pour faire avancer le droit à l'égalité. Nous n'avons qu'à penser à la réforme des programmes sociaux. Nous avons eu le mandat de développer un cadre juridique à partir de la Charte pour trouver comment cette réforme doit se faire afin de respecter le droit à l'égalité des personnes handicapées. Nous avons fait un document de recherche et de travail sur l'adaptation et l'amendement à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Nous avons également publié un document de discussion sur les nouvelles techniques de reproduction. Nous faisons aussi de la recherche en vue d'approfondir les connaissances en matière de droit à l'égalité.

Le quatrième mandat est l'éducation sur les droits. Cette éducation est double. Elle s'adresse aux personnes handicapées, mais aussi aux professionnels du droit, aux avocats et avocates qui défendent nos causes. Nous les renseignons sur le droit à l'égalité des personnes handicapées, sur la façon de rédiger un mémoire et sur la façon de travailler avec les personnes handicapées. Également, cet échange que nous avons avec vous aujourd'hui fait partie de notre mandat d'éducation.

Pour réaliser tout cela, nous avons mis au point un modèle de participation. Les personnes handicapées sont directement impliquées dans l'élaboration des causes types, dans la réforme législative, dans la recherche et dans les programmes d'éducation.

• 1000

Par exemple, il y a environ un mois ici, à Ottawa, nous avons organisé une conférence sur le droit à l'égalité des personnes handicapées. C'est un modèle de participation. Comme nous sommes les premiers intéressés, nous sommes les

[*Traduction*]

What impact does that have on programs, services and mandates? The Canadian Disability Rights Council has four terms of reference, and four clearly defined programs.

The first is legal challenges. We select test cases that will establish jurisprudence and advance equality right and knowledge of that right. We take those cases to the Supreme Court of Canada or to lower level courts. With that in mind, I cite the "Swain" case which advanced the right of people with disabilities to vote. Our Western societies have recognized that the right to vote is a fundamental, undeniable right which everyone takes for granted. Before "Swain", because of numerous obstacles, we as persons with disabilities were unable to exercise that right which every citizen has. It was through the "Swain" case that we were able to achieve that right to equality. We also refer to "Thwaites", which dealt with adaptation in the workplace.

Our second term of reference is legislative reform. One only has to consider the Omnibus Bill which the Government of Canada passed in 1992. The Canadian Disability Rights Council did all the consultation and all the research, and even submitted a proposed amendment to the legislation. That was a unique occurrence in Canada and in the Western world. That was direct democracy. Canadian men and women decided what law should be changed and how it should be changed. We are now considering amendments to the Criminal Code and to the Evidence Act, on which we are now working with the Department of Justice.

Our third term of reference is legal research. That is extremely important if we are to achieve progress on equality right. One just has to think of social program reform. We were given the task of developing a legal framework, based on the Charter, to determine how this reform should be implemented so as to respect the right to equality of persons with disabilities. We have prepared a research and working document on adaptation and on amending the Canadian Human Rights Act. We have also published a discussion paper on new reproductive techniques. We are also doing research to increase our knowledge or equality right.

Our fourth goal is human rights education. This has two facets. It is aimed at persons with disabilities, but also at members of the legal profession, the men and women lawyers who defend our cases. We inform them about the equality right of persons with disabilities, on how to draft briefs and how to work with persons with disabilities. This discussion that we are having with you today is also part of our educational mandate.

In order to do all of this we have developed a model for participation. Persons with disabilities are directly involved in developing test cases, in legislative reforms, in research and in education programs.

One month ago or so, we organized in Ottawa a conference on the right to equality of the persons with disabilities. That conference has been a model of participation. Given that we are the main constituency, we are the first ones involved in the

[*Text*]

premiers à être impliqués dans les décisions, les choix et les objectifs à poursuivre dans l'un ou l'autre de nos programmes. C'est l'implication directe et la reconnaissance des expertises. Nous avons l'expertise du vécu de la discrimination ainsi que des solutions, et lorsque nous travaillons à des causes ou que nous faisons de la recherche, nous mettons en application cette expertise.

Comment articulons–nous tout cela? Nous développons des partenariats avec ceux que nous appelons nos partenaires privilégiés dans la société. J'espère que ce Comité deviendra et demeurera un partenaire privilégié pour le Conseil canadien des droits. Un autre exemple de partenaire privilégié est l'Association du Barreau canadien. Nous avons commencé à mettre en place un partenariat privilégié, tant au niveau des programmes d'éducation qu'au niveau de la réforme législative. Comme vous pourrez le voir dans notre mémoire, nos implications et nos ramifications sont très vastes.

Sur ce, je cède la parole à Carol McGregor, qui terminera notre présentation.

The Chair: Thank you very much, Mr. Di–Giovanni. Do I have that correct?

Mr. Di–Giovanni: Yes.

The Chair: Ms McGregor.

Ms Carol McGregor (Vice–President, Canadian Disability Rights Council): Good morning, Madam Chair and members of the committee.

Over the past few years the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons has acted as a valuable support mechanism to the disability community in Canada in addressing governmental policies and legislation affecting the daily lives of Canadians with disabilities. It is vital that this very important function continue with the establishment of this committee.

The CDRC would strongly urge the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons to continue its mandate in the area of advancing the equality rights interests of persons with disabilities. It is imperative that a committee that has gained so much ground in the area of equality rights for people with disability continue this very important purpose.

People with disabilities face an ever–increasing level of disadvantagement in Canadian society. Despite the legal protection accorded through disability rights, disabled Canadians continue to experience severe poverty, high levels of unemployment and a blatant lack of access to goods, services and facilities. Therefore, it is important that the equality guarantees for people with disabilities, which are enshrined in the Canadian Charter of Rights and Freedoms, continue to be at the forefront of the committee's agenda throughout its new mandate. The CDRC would like to suggest a collaborative approach, again as Jerome was referring to, to ensure that this very important work continue.

In addition, because the CDRC is community–based, we can provide access for the disabled community to strengthen the positions put forward by the committee, which will further serve to protect and assert the equality rights interests of people with disabilities in Canada.

[*Translation*]

decisions and the choices and in designing the objectives within our programs. We are directly involved and our expertise must be recognized. Since we have experienced discrimination ourselves, we also have solutions to propose. Whenever we defend a cause or do some research, we use our expertise.

How do we use it? We form partnerships with those who are our primary associates in society. We sincerely hope that this committee will become for the Canadian Disability Rights Council one of its privileged partners just as the Canadian Bar Association has become one. We aim at a partnership in our education programs as well as in legislative reforms. As you can tell from our brief, our involvement and our actions are widespread.

I will now give the floor to Carol MacGregor who will finish our presentation.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Di–Giovanni. J'espère avoir bien prononcé votre nom.

M. Di–Giovanni: Oui.

La présidente: M^me^ McGregor.

Mme Carol McGregor (vice–présidente, Conseil canadien des droits des personnes handicapées): Bonjour, mesdames et messieurs.

Au cours des dernières années, le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées s'est avéré d'un grand soutien pour les handicapés, s'attaquant aux programmes, aux politiques et aux lois du gouvernement qui influent sur leur vie de tous les jours. Il est essentiel que le nouveau comité continue de remplir ce rôle si important.

Le CCDPH encourage fortement le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées à continuer de défendre les droits à l'égalité des personnes handicapées. Le comité, qui a déjà accompli un travail énorme à ce chapitre, doit poursuivre sa mission.

Les personnes handicapées sont de plus en plus défavorisées au sein de la société canadienne. Quoique protégées sur le plan juridique grâce aux droits dont elles jouissent, les personnes handicapées continuent de vivre dans une pauvreté extrême, de faire face à un taux de chômage élevé et d'être privées, d'une manière flagrante, de biens, de services et d'installations. Par conséquent, il est essentiel que les droits à l'égalité des personnes handicapées, garantis par la Charte canadienne des droits et libertés, demeurent en tête de liste des priorités du comité dans son nouveau mandat. Le Conseil propose que le comité poursuive son travail très important dans un esprit de collaboration, comme le disait Jerome.

En outre, comme le Conseil est une organisation à caractère communautaire, il peut assurer la liaison avec les personnes handicapées et ainsi donner du poids aux positions défendues par votre comité, qui contribueront à protéger davantage et à consolider les droits à l'égalité des personnes handicapées.

[*Texte*]

As your new committee is now looking at where you can go in the area of disability rights, we would like you to continue to include disability rights as part of the human rights in the mandate of the standing committee. We have heard rumours that this standing committee is going to back off in the area of disability rights and this does concern us greatly. We would like to ensure the equality rights of people with disabilities are protected through active collaboration with the CDRC and its law reform activities.

Presently, this includes addressing proposed amendments to the Criminal Code of Canada, the Canada Evidence Act and the Canadian Human Rights Act. The CDRC is committed to ensuring that any review of federal legislation involves the interests of people with disabilities. It is vital that the new federal laws that are proposed include adequate consideration of the equality guarantees contained within the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

The committee should act in a supervisory capacity to the federal government to ensure that the equality rights interests contained in the charter are applied to any new federal programming or policy.

The committee should participate in an annual consultation meeting with the disability community in order to become more familiar with current issues of concern and the appropriate direction required to address those issues.

We believe the committee should publish an annual statement, a report on the status of people with disabilities, and the application of the charter equality rights guarantees, which would include a checklist of the progress that has been made, areas where further work is needed, and propose an action plan to address the outstanding areas. In addition, the CDRC believes that reports should be tabled before the House of Commons on an annual basis to ensure that appropriate action is taken.

[*Traduction*]

Puisque votre comité se demande maintenant ce qu'il peut faire, nous voudrions qu'il continue d'inclure les droits des handicapés dans le mandat du Comité permanent des droits de la personne. Nous avons en effet entendu dire que le comité permanent n'allait plus s'intéresser aux droits des personnes handicapées, ce qui nous préoccupe énormément. Nous voudrions que le comité permanent assure la protection des droits à l'égalité des personnes handicapées en participant de près, avec le Conseil, au processus de réforme législative.

Ce processus englobe actuellement un examen des modifications proposées au Code criminel du Canada, à la Loi sur la preuve au Canada et à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le Conseil s'est donné pour tâche de défendre les intérêts des personnes handicapées dans tous les projets de réforme. Il est essentiel que les nouvelles lois fédérales qui sont proposées tiennent compte des droits à l'égalité garantis par la Charte canadienne des droits et libertés.

Le comité devrait surveiller de près les nouvelles politiques et les nouveaux programmes du gouvernement fédéral pour faire en sorte qu'ils tiennent compte des droits à l'égalité garantis par la Charte.

Le comité devrait participer à une réunion annuelle avec les personnes handicapées afin d'avoir une meilleure idée de leurs préoccupations et des mesures qu'il convient de prendre pour en venir à bout.

Le comité devrait publier un rapport annuel sur la condition des personnes handicapées et sur le respect des droits à l'égalité garantis par la Charte, dans lequel on ferait état des progrès réalisés, des domaines où des améliorations s'imposent, et des mesures proposées pour régler les questions en suspens. Ce rapport devrait être déposé à la Chambre des communes tous les ans, afin qu'on puisse s'assurer que les mesures nécessaires sont prises.

• 1005

On behalf of the Canadian Disability Rights Council and people with disabilities in Canada, we look forward to participating in an active partnership with the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons to ensure that people with disabilities participate as equal partners in society.

Thank you very much.

The Chair: Thank you very much, and we look forward to participating with you too.

Nous entendrons maintenant les représentants de la Confédération des organismes provinciaux des personnes handicapées du Québec.

Lucie, you are giving the presentation? Go ahead, please.

Ms Lucie Lemieux-Brassard (Chair, La Confédération des organismes provinciaux des personnes handicapées du Québec): I think I am glad to be the last one to speak because the Confederation of Provincial Associations—

The Chair: Excuse me a minute. Did we get a copy of the brief?

D'accord. C'est en français.

Au nom du Conseil canadien des droits des personnes handicapées et de tous les Canadiens handicapés, nous espérons collaborer de près avec le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées pour faire en sorte que les personnes handicapées soient membres à part entière de la société.

Merci beaucoup.

La présidente: Merci beaucoup, et nous aussi serons heureux de collaborer avec vous.

We will now hear the representatives of the Confederation of Provincial Associations of Disabled Persons in Quebec.

Madame Lemieux-Brassard, vous avez la parole.

Mme Lucie Lemieux-Brassard (présidente, Confédération des organismes provinciaux des personnes handicapées du Québec): Je suis heureuse d'être la dernière à intervenir, car la Confédération des organismes provinciaux. . .

La présidente: Pardon, mais a-t-on des exemplaires de votre mémoire?

I see, it's in French.

[*Text*]

Ms Lemieux–Brassard: There is one part, which is the universal compensation fund, that is in English, but the other documents are in French only.

The Chair: That's fine. We will have to listen intently. Thank you.

Ms Lemieux–Brassard: It is the Confederation of Provincial Associations of Disabled Persons of Quebec. Within the next few months it is going to become just the Confederation of Associations of Disabled Persons of Quebec, because through a strategic restructuring—and everything has been adopted—COPHAN will be the umbrella association grouping the two structures of associations existing in Quebec, which is the regional *regroupement* of associations and the provincial associations.

The other reason it was natural to be the last one to speak is that COPHAN is a member of the Council of Canadians with Disabilities and is also on the board of CDRC. Although we are the umbrella organization in Quebec, we are involved at the national level in every social issue dealing with the rights of disabled persons. Therefore I think it was natural that I would be the last one to speak. That means I will not repeat the importance to us of the right to the same quality of life as everyone else, because I think Jerome, Carol, Francine and Laurie really explained that, or stressed that point.

I intend to put more emphasis on what we are considering in Quebec, the differences in terms of the law, the government, and the status as it stands right now with the uncertainty of what is going to happen within the next few years. I think it is important that the community of disabled persons in Quebec receive the same treatment and the same rights as all other disabled persons in Canada, and that means we are putting a lot of emphasis on the social policies reform, with Minister Axworthy.

I did a report on the universal compensation fund—and I did provide an English translation of it—dealing with the extra cost directly related to visibility or incapacities, but the two main issues that we are dealing with in Quebec are all directed to full social integration. That means we are talking about full employment, training integration, and school integration.

We believe strongly in and are fighting for the right to work as everybody else has, and the right to proper education as everybody else has. Unfortunately, in terms of school integration, we heard bad news this morning. Jerome let us know that the two cases that we took to the appeal court last March were turned down. That means we will probably have to try to go to the Supreme Court. What we are asking is that the norms be considered as a regular class, not specialized classrooms. Unfortunately, it seems we haven't won that battle yet and we are not there yet. We are far from there, because we are going back to "if you need accommodation that means special classrooms", and that is definitely not what we want.

Pauline is the person in charge of the school integration issue at COPHAN, so she knows more about it.

[*Translation*]

Mme Lemieux–Brassard: Une des parties, qui est en anglais, porte sur le fonds universel d'indemnisation, mais les autres parties de notre mémoire ne sont qu'en français.

La présidente: Bien, dans ce cas, nous vous écouterons avec la plus grande attention. Merci.

Mme Lemieux—Brassard: Nous allons dans quelques mois changer notre nom en Confédération des organismes des personnes handicapées du Québec, car nos projets de restructuration ont déjà été adoptés. La COPHAN deviendra donc l'association qui chapeautera les deux structures qui existent au Québec, soit le regroupement régional des associations et les associations provinciales.

En outre, il me semblait tout naturel d'être la dernière à intervenir, car la COPHAN est membre du Conseil des Canadiens avec déficiences et siège au conseil d'administration du Conseil canadien des droits des personnes handicapées. Bien qu'étant l'organisation cadre du Québec, nous intervenons à l'échelle nationale chaque fois qu'une question sociale touche les droits des personnes handicapées. Ceux qui m'ont précédée vous ont expliqué à quel point il était important de comprendre que les personnes handicapées ont droit à la même qualité de vie que les autres Canadiens. Je ne reviendrai donc pas là–dessus.

Pour ma part, j'ai l'intention de vous expliquer la situation au Québec, en mettant en lumière les différences qui existent au niveau des lois et du gouvernement, et de vous dire comment l'incertitude des prochaines années nous touche. Les Québécois handicapés doivent absolument être traités de la même façon que les autres Canadiens handicapés et jouir des mêmes droits; autrement dit, la réforme des politiques sociales du ministre Axworthy nous tient particulièrement à coeur.

J'ai préparé un rapport sur un fonds universel d'indemnisation dont je vous ai fourni le texte anglais et qui traite des coûts supplémentaires directement liés aux déficiences et aux incapacités. Mais ce qui nous intéresse surtout au Québec, ce sont les questions d'intégration sociale. Autrement dit, nous nous intéressons aux questions de plein emploi, à l'intégration à la formation professionnelle et à l'intégration scolaire.

Nous nous battons pour avoir le droit de travailler tout autant que n'importe qui et pour avoir le droit d'être instruits tout autant que n'importe quel autre Canadien. Malheureusement, les nouvelles ne sont pas bonnes pour ce qui est de l'intégration scolaire. Jerome nous a fait savoir ce matin que les deux causes que nous avions portées en cour d'appel en mars dernier ont été cassées et que nous devrons probablement nous tourner vers la Cour suprême. Nous demandons que la norme considérée soit l'intégration à une salle de classe régulière et non pas à une salle de classe spécialisée. Malheureusement, il semble que nous n'ayons pas encore gagné la bataille, peu s'en faut. Il semble que l'on soit revenu malgré nous à l'époque où l'on nous proposait des salles de classe spéciales chaque fois que l'on demandait à l'école d'intégrer nos enfants.

• 1010

Comme Pauline est responsable du dossier de l'intégration scolaire à la COPHAN, c'est elle qui est la mieux placée pour vous renseigner à ce sujet.

[*Texte*]

But it's the same for the employment and professional training integration we want.

You must have heard what happened in Quebec. We had one good program that was really efficient. It's what we call the CIT, or the contract of integration to work. This was officially frozen—in practice, cut—and we're fighting a lot for it.

That was one of the programs where the employer would get a grant for a temporary period to adapt and support the integration of that person into the workforce. Of the disabled persons who did get involved, more than 70% did get a permanent and regular job. But that program has been frozen since April 1. So that's one of the major issues we're dealing with in Quebec.

I think that the same issues exist in every province, and we're talking and dealing with them very easily at the national level because we have the same priorities and the same needs.

What we are saying is that we have the same right to the same quality of life as everybody else—not more than other people but the same. Equal price means equal quality.

In Quebec we're working at the national level and also at the provincial with what we call ROP, a group of regional associations. Right now we have six joint committees dealing with education, the Axworthy reform, the contract for integration to work, the community itself getting the adaptive resources it needs, the proper services and the distribution of services, and a direct allocation so that we can manage our own special needs.

I think we have proved that we can do it in terms of pilot projects. We are responsible persons and we can manage. If we can manage with a disability and our incapacities, we can manage the services and the needs that go with them.

We have to remember that there's a certain part of the community, disabled persons, that cannot do that but there are a lot of basic organizations or groups that provide services and adequately serve those people.

We can be responsible and want to be responsible. We want to be recognized as a responsible person before anything else. Thank you.

The Chair: Thank you very much, Ms Lemieux–Brassard.

Does this end the presentation? Did you wish to speak?

Ms Pauline Lazure (Member, Board of Directors, La Confédération des organismes provinciaux des personnes handicapées du Québec): No. I'll answer any questions you may have.

[*Traduction*]

La même chose vaut cependant pour ce qui est de l'intégration professionnelle et de l'intégration dans les programmes de formation.

Vous avez sans doute appris ce qui s'est produit au Québec. Il existait un programme très efficace, le contrat d'intégration professionnelle, dont la mise en oeuvre est officiellement suspendue. En fait, ce programme a été supprimé, et nous réclamons avec insistance son rétablissement.

Dans le cadre de ce programme, l'employeur recevait une subvention temporaire pour favoriser l'intégration d'une personne handicapée dans la population active. Plus de 70 p. 100 des personnes handicapées ayant bénéficié de ce programme sont par la suite parvenues à trouver un emploi permanent régulier. La mise en oeuvre de ce programme est suspendue depuis le 1er avril. C'est l'un de nos principaux chevaux de bataille à l'heure actuelle au Québec.

À mon avis, les mêmes problèmes se posent dans toutes les provinces, et nous pouvons en traiter facilement à l'échelon national parce que tous les organismes visés ont les mêmes besoins et se sont fixés les mêmes priorités.

Nous soutenons avoir le droit à la même qualité de vie que tous nos concitoyens. Nous ne réclamons rien de plus. Prix égal suppose qualité égale.

Au Québec, notre organisme collabore avec les organismes nationaux ainsi qu'avec les organismes provinciaux par l'intermédiaire d'un groupe d'associations régionales, le ROP. À l'heure actuelle, six comités mixtes ont été formés pour étudier les questions liées à l'éducation, à la réforme Axworthy, au contrat d'intégration professionnelle, à la façon dont les personnes handicapées elles–mêmes peuvent exercer des pressions pour obtenir les programmes d'adaptation dont elles ont besoin, les services nécessaires et le mode de fourniture des services et l'obtention d'un budget qui nous soit propre pour nous permettre de répondre à nos propres besoins spéciaux.

Je crois que les projets pilotes que nous avons mis sur pied prouvent que nous savons comment gérer un budget. Nous sommes des personnes responsables qui ont les compétences voulues pour le faire. Si nous pouvons nous tirer d'affaire malgré nos handicaps et nos incapacités, nous pouvons certainement gérer les services dont nous avons besoin.

Il ne faudrait pas oublier que même si un certain pourcentage de personnes handicapées ne sont pas en mesure de répondre à leurs propres besoins, il existe beaucoup d'organismes et de groupes qui ont pour vocation de leur venir en aide.

Nous tenons à assumer nos responsabilités. Avant tout, nous voulons être considérés comme des personnes responsables. Je vous remercie.

La présidente: Je vous remercie, madame Lemieux–Brassard.

Avez–vous terminé votre exposé? Vouliez–vous ajouter quelque chose?

Mme Pauline Lazure (membre, Conseil d'administration, La Confédération des organismes provinciaux des personnes handicapées du Québec): Non. Je me contenterai de répondre aux questions que vous pourriez avoir.

[*Text*]

The Chair: I appreciate everything you have been saying here. The theme seems to be quite consistent throughout the three organizations.

One area in particular where I could sense a certain amount of concern was the social policy review—how we're dealing with that and how quickly we're dealing with it. I know it concerns us all. It certainly concerns me.

I think Mr. Axworthy has some very strong people working with him and advising him in that capacity. In fact, Bill Young, a former researcher with this committee, is there, and I don't think they could have a better person, unless they took Jack.

Having said that, we'll go to questions. Mr. Bernier.

• 1015

M. Bernier (Gaspé): Merci, monsieur le président. D'abord, je suis très heureux de rencontrer tous ces groupes qui travaillent auprès des personnes handicapées. J'ai déjà eu l'occasion de le dire à d'autres séances du Comité, j'ai moi–même travaillé à l'Office des personnes handicapées pendant cinq ans. Naturellement, tout ce qui concerne la condition des personnes handicapées est un sujet qui me préoccupe énormément.

Vous me permettrez, madame la présidente, d'être un peu chauvin et d'adresser un salut particulier à M^me^ Lemieux–Brassard, qui est de la circonscription de mon collègue Ménard, de même que M^me^ Lazure. Elles sont toutes les deux du Québec. Cela étant dit, on a couvert énormément de sujets ce matin.

Je m'adresse à M^me^ Lemieux–Brassard au point de départ mais j'aimerais entendre les représentants ou représentantes de tous les groupes: Quelles sont leurs préoccupations? Quelles sont leurs priorités? Que souhaitent–ils que le Comité regarde en priorité en ce qui a trait aux droits des personnes handicapées dans les mois qui viennent?

Bien sûr, on a parlé de la réforme Axworthy. J'aimerais, madame Lemieux–Brassard, vous entendre là–dessus pendant quelques minutes. Par la suite j'aimerais entendre les autres représentants.

Mme Lemieux–Brassard: Tout ce qui touche l'égalité en termes de ce qui existe comme droits pour les personnes dites normales doit aussi s'appliquer aux personnes handicapées. On doit leur fournir les moyens pour qu'ils puissent en profiter.

C'est bien évident que, avec la réforme que M. Axworthy entreprend, cela monopolise énormément de nos ressources et de notre temps car cela touche beaucoup d'éléments qui nous concernent. J'ai distribué les photocopies des priorités du milieu des personnes handicapées du Québec. Il y en a 46. Par contre, il y a des points importants et je reviens à cela aux 17 thèmes qui étaient sortis, à part égale, dans la politique que noous préconisons.

Il est important pour tout le monde de pouvoir travailler, de pouvoir jouer un rôle actif dans la société, sauf que la réalité est que, à l'heure actuelle, il y a tellement de désincitatifs qu'on ne peut, premièrement, arriver sur le marché du travail et ceux qui l'ont déjà été et qui sont devenus handicapés ne peuvent pas y retourner parce que nous ne sommes admissibles à aucune assurance et à aucune protection.

[*Translation*]

La présidente: J'ai écouté avec intérêt tout ce que vous nous avez dit. Les trois organismes que vous représentez ont fait ressortir des points communs dans leurs déclarations.

J'ai l'impression que vous vous préoccupez de l'issue de l'examen de la politique sociale entreprise par le gouvernement. Vous vous préoccupez notamment de la rapidité avec laquelle on procède. Je sais que la question nous concerne tous, et moi en particulier.

M. Axworthy est entouré d'excellents collaborateurs et conseillers dont Bill Young, un ancien attaché de recherche de ce comité. Le ministre n'aurait pas pu mieux choisir à moins d'avoir choisi Jack.

Cela étant dit, je vais maintenant ouvrir la période des questions. Monsieur Bernier.

Mr. Bernier (Gaspé): Thank you, Mr. Chairman. First of all, I am very pleased to have this opportunity to meet with all these groups who work with the handicapped. As I have said at other committee meetings, I worked at the Office des personnes handicapées for five years. So naturally I am very interested in everything related to the status of the handicapped.

With your permission, Madam Chairman, I will be a little chauvinistic and extend a special greeting to Mrs. Lemieux–Brassard, who is from the riding of my colleague, Mr. Ménard, and to Mrs. Lazure as well. Both of them are from Quebec. Now, our witnesses covered many subjects this morning.

My question is directed first at Mrs. Lemieux–Brassard, but I would like to hear from the representatives from the other groups as well regarding their concerns and priorities. What are the priority areas they would like the committee to address concerning the rights of disabled people in the next few months?

There was of course mention of the review of social programs being carried out under the auspices of Mr. Axworthy. Mrs. Lemieux–Brassard, I would like to hear your comments on that for a few moments. Then I would ask for the views of the other representatives.

Mrs. Lemieux–Brassard: All existing rights for so–called normal people must also apply to the handicapped. They must be given the tools they need to take advantage of these rights.

There is no doubt that Mr. Axworthy's reform is monopolizing a huge amount of our time and resources, because it relates to many areas that affect us. I have distributed photocopies of the priorities of the handicapped community of Quebec. There are 46 in all. However, there are some points that are more important than others, and I refer here to the 17 themes that came out in the policy we advocate.

It is important for everyone to be able to work, to be able to play an active role in society. However, the fact is that at the moment there are so many disincentives that people have trouble getting into the workforce for the first time, and those who have been in the workforce before and who have become handicapped cannot go back, because we are no longer eligible for any insurance or protection.

[*Texte*]

Puis–je me permettre, comme les paraplégiques, de retourner sur le marché du travail et de perdre mon assurance–invalidité, ma rente et mon assurance médicale de mon ex–employeur? Lorsque je retourne travailler, je perds cela et je n'aurai plus jamais droit à une assurance médicale parce que les compagnies d'assurances le refuse pour toute nouvelle maladie.

Peut–on se permettre de perdre cela? On regarde la formation professionnelle à laquelle on n'a pas accès. Les personnes handicapées n'y ont pas accès, sauf pour le programme CIT au Québec et il a été gelé. On parle d'éducation, de programmes scolaires adéquats qui permettent une transition au marché du travail. Ce n'est pas en maintenant les personnes handicapées dans des classes spéciales qu'on sera capables d'intégrer le marché du travail.

Il faut reconnaître notre position. Je pense qu'il est important de faire la nuance. Nous demandons de respecter le droit des parents aux choix qu'ils feront en termes d'écoles. Nous demandons que le droit aux classes spéciales ne soit pas exclu. Nous demandons de respecter le choix et le droit des parents, et plus tard des adolescents et des enfants de choisir le type d'éducation qu'ils veulent et de choisir également comment se fera l'intégration au travail, et enfin d'avoir accès au travail.

• 1020

Je crois que ce sont de gros dossiers. Il doit surtout y avoir une transition entre l'accès au travail et l'accès à l'éducation. On doit également avoir accès aux services et aux supports qui sont nécessaires à cause de nos incapacités.

J'adhère beaucoup aux critères de la classification internationale quant aux définitions de déficience, incapacité et handicap (CIDIH). Quant à moi, je n'ai pas de handicap, j'ai une limitation fonctionnelle, des incapacités. C'est la société qui me crée un handicap car je ne peux retourner sur le marché du travail avec le risque que cela implique et je ne peux me rendre à certains endroits car je n'ai pas de transport adapté. Je ne peux me rendre à tel pavillon de l'université car ce n'est pas accessible. C'est comme cela pour toutes les personnes handicapées.

On a beau parlé de barrières ou d'accessibilité physique, on n'a pas encore touché à toutes les barrières et à l'accessibilité universelle. On peut parler de communications, de l'accessibilité autre que physique, de structure architecturale, mais, actuellement, on n'a pas encore traité de ses sujets–là. Jerome et Carol pourront discuter plus longuement des communications.

Nous voulons maintenir notre droit à l'éducation. Nous avons un choix à faire mais il nous faut les moyens et les droits afin de pouvoir assumer nos choix à l'éducation et au travail. Cela implique qu'on nous fournisse le transport adapté, qu'on nous donne des services de maintien à domicile et qu'on prévoit une adaptation résidentielle qui nous permette de sortir de la maison, etc.

The Chair: Did you wish to respond to that?

Mr. Di–Giovanni: Yes.

The Chair: Go ahead.

M. Di–Giovanni: En réponse à votre question, je serai bref. Dans notre mémoire, nous faisons la liste d'un certain nombre de champs où vous pouvez intervenir dans l'immédiat, dans les six premiers mois. Il s'agit de toute la question de la réforme

[*Traduction*]

Can I, like paraplegics, really afford to return to the labour force and lose the disability insurance, the pension and the medical insurance I get from my former employer? If I go back to work, I lose all that, and I will never be entitled to medical insurance again, because insurance companies refuse to insure any new diseases.

Can we afford to lose all those benefits? There is also the issue of vocational training, to which we do not have access. The handicapped do not have access to it, with the exception of the CIT program in Quebec, and it has been frozen. There is also the issue of education, of adequate school programs, that allow handicapped people to make the transition to the labour force. If we put the handicapped in special classes, we will never be able to integrate them into the labour force.

You must understand our position. There is an important distinction to be made here: We are asking that parents have the right to choose the type of school they want their children to attend. We are asking that the right to special classes not be eliminated. We are asking that parents, and later children and teenagers have the right to choose the type of education they want and the way in which the handicapped person will be integrated into the labour force.

I think these are major issues. A particularly important one is the transition between education and work. We must also have access to the services and assistance we require because of our disabilities.

I'm very much in favor of the criteria set out in the International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (ICIDH). Personally, I don't have a handicap, I have a functional limitation, and some disabilities. Society is a handicap for me, because I cannot go back to work because of the dangers I explained, and I cannot get to some places because I don't have the type of transportation I require. I cannot get to certain buildings at the university because they are inaccessible. This is true for all handicapped individuals.

It is all very well to talk about physical obstacles, but we have not yet touched on the other obstacles, and the issue of universal accessibility. It's all very well to talk about communication, accessibility other than physical accessibility and architectural design. However, at the moment, we have still not dealt with these issues. Jerome and Carol could discuss communications at greater length.

We want to maintain our right to education. We have a choice to make, but we need certain resources and rights in order to make our choices regarding education and work. This means that we must be given adapted transportation services, homecare services and the ability to make changes in our homes, so that we can get in and out, and so on.

La présidente: Voulez–vous répondre à la question?

M. Di–Giovanni: Oui

La présidente: Allez–y.

Mr. Di–Giovanni: I will be brief in answering your question. In our brief, we list a number of areas in which you could play an active role in the immediate future, in the next six months. There's the whole issue of the reform of social

[*Text*]

sociale, des programmes sociaux et de s'assurer que cela soit fait dans le respect des droits et libertés des personnes handicapées, de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés. Il sera très important que vous travailliez avec le mouvement associatif des personnes handicapées.

Deuxièmement, c'est toute la réforme législative qui est actuellement enclenchée quant à la Loi sur la preuve, le Code criminel et la Charte canadienne des droits et libertés. Vous pouvez vous donner comme priorité, et c'est extrêmement important, de constituer la Commission de la réforme législative et d'inscrire à son agenda toute la question de la réforme législative en ce qui a trait aux handicapés.

Le Conseil canadien des droits des personnes handicapées appuie cette réforme avec ses moyens et selon ses capacités, mais il sera extrêmement important que vous vous assuriez, en tant que Comité, qu'au moment où la Commission de la réforme législative sera instituée, elle comporte un volet «personnes handicapées». C'est quelque chose qui pourrait se faire très rapidement.

M. Bernier: Merci.

Mrs. Brown (Calgary Southeast): Thank you, Madam Chairman. I'm going to direct my questions to you, Laurie, initially.

• 1025

Just to put this into context, 25 years ago I was teaching handicapped children in Sudbury, Ontario. It dismays me that many of the concerns those children had in 1968 or 1969 are still with us today. My responsibility as an educator then was to provide them with life skills that would allow them to function in a community that would obviously sustain and support them to some degree.

During the election campaign last fall I met with a provincial group in Calgary that represented disabled persons. I was really dismayed to hear the same kinds of things I've been hearing this morning, that we really haven't moved very far in terms of support for these groups within our community.

I'm going to direct my questions to the whole area of the legal aspects here, looking at sensitivity and awareness in the community. You made the statement that there are laws that discriminate on the basis of disability. I'm absolutely incredulous to hear that. I guess I'm somewhat of a neophyte because I also can't imagine what those laws would be. I'd like you to tell me what those are and how you suggest we would go about removing those kinds of laws you see interfering with the functioning of disabled persons in our community.

Mr. Beachell: At the federal level there are a number of laws that still discriminate on the basis of disability—if not in actual wording, in practice. As I mentioned, the Immigration Act still prevents people with disabilities from immigrating to Canada.

One of the other areas we're still working on is the national transportation act. The interprovincial bus system in Canada has operated for years, where accessibility is virtually impossible if you want to travel by bus across Canada and you happen to be a person in a wheelchair. There is no accessibility to interprovincial buses.

[*Translation*]

programs and insuring that this is done in accordance with the rights and freedoms of the handicapped, with section 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. It will be important that you work with the «Mouvement associatif des personnes handicapées».

Second, there's the whole area of legislative reform relating to the Evidence Act, the Criminal Code and the Canadian Charter of Rights and Freedoms. I think an extremely important priority for you would be to set up a legislative reform committee and to include on its agenda the whole area of legislative reform relating to the handicapped.

The Canadian Disability Rights Council supports this reform with its resources and abilities, but it is extremely important that the committee insure that when the legislative reform committee is set up, it will have a component looking at issues relating to the handicapped. That is something that could be done very quickly.

Mr. Bernier: Thank you.

Mme Brown (Calgary–Sud–Ouest): Merci, madame la présidente. Mes premières questions s'adressent à vous, Laurie.

Pour vous situer, je me permettrai de dire qu'il y a 25 ans, j'enseignais à des enfants handicapés à Sudbury. Je suis déçue de voir que ces enfants font face à peu près aux mêmes problèmes aujourd'hui qu'en 1968 ou 1969. À l'époque, mon rôle comme enseignante était de leur apprendre comment s'intégrer dans un milieu qui devait évidemment favoriser leur intégration dans une certaine mesure.

Au cours de la campagne électorale de l'automne dernier, j'ai rencontré un groupe provincial qui oeuvre auprès des personnes handicapées à Calgary. J'ai été vraiment consternée d'entendre les mêmes préoccupations que celles qui ont été exposées ce matin et de constater que l'appui que nous offrons à ces groupes ne s'est pas vraiment amélioré.

Je vais vous poser des questions de nature juridique portant notamment sur la sensibilisation de l'ensemble de la population aux besoins des personnes handicapées. Vous avez déclaré que les personnes handicapées font l'objet de discrimination en vertu de certaines lois. Je ne peux pas le croire. Je ne peux pas m'imaginer de quelles lois il pourrait s'agir. J'aimerais que vous me le précisiez et que vous me disiez comment nous devrions nous y prendre pour modifier les lois qui, le cas échéant, entraveraient l'intégration des personnes handicapées dans nos collectivités.

M. Beachell: Au niveau fédéral, il existe toujours plusieurs lois qui établissent une discrimination fondée sur la déficience. Ce n'est parfois pas le libellé de la loi qui est en cause, mais la façon dont elle est appliquée. Comme je l'ai mentionné, la Loi sur l'immigration empêche l'immigration au Canada de personnes handicapées.

Nous continuons aussi de réclamer des modifications à la Loi sur les transports nationaux. À titre d'exemple, il est presque impossible à une personne en fauteuil roulant de voyager par autobus au Canada. Les autobus interprovinciaux leur sont inaccessibles.

[*Texte*]

We have done things through the national transportation act to ensure accessibility to air travel and train travel. We have not addressed the interprovincial bus issue because in 1954 the federal government turned licensing responsibility for interprovincial busing over to the provinces, but the provinces, among 12 jurisdictions, have not been able to agree on how they would collaborate to achieve this result.

The federal government is now attempting to reassert the establishment of a national standard. I guess this raises one of the essential questions for us. It is important to us for the federal government to look across the country and create equality of opportunity in all provinces so not just those with a secure financial base are able to provide services.

We believe services for Canadians with disabilities must be portable as well and shouldn't vary from province to province. In Nova Scotia you might have to buy your wheelchair; in Ontario it's provided through a government service; in Manitoba it's provided through a charitable agency; and in B.C. it comes in another format. We don't agree with that kind of system. We would rather see some national standards established in relation to the provision of service.

Until 1991 the Canada Elections Act still prohibited persons with a psychiatric or mental disability from voting. It wasn't until the CDRC challenged the legislation in the courts that we actually achieved the change.

We still have other legislation that may, in the wording of the act but not in the practice, ensure full equality. We do not have legislation that requires the provision of materials in alternate media. It is more of a practice or guideline within various government departments.

Finally, through human rights challenges people have been able to get their tax returns in alternate media, in Braille, so they can fill them out themselves rather than have to hire people to do their tax returns or receive information on how to do their tax returns. We've achieved that only through human rights complaints and not through legislative requirements. We and the CDRC seek some legislative requirements.

You say not much has changed in education and awareness, but we continue to try to educate. Education only goes so far. You can educate and create goodwill, but the pervasive attitude within society around disability is: "Isn't that what we support all these charities for?" We as citizens with disabilities say no. We do not want to be supported by charities. We do not want to be supported by the voluntary dollar. We want to be supported by tax dollars and by services that are provided by our governments, be they municipal, provincial or federal. We want access to the same services that everyone who is non–disabled has, whether that is public transportation or whether that is job training programs or access–to–school programs or access to the courts. Those are the things we want.

[*Traduction*]

Certaines modifications à la Loi sur les transports nationaux ont permis aux personnes handicapées de pouvoir voyager par avion et par train. Nous n'avons pas pu obtenir les mêmes résultats pour ce qui est des autobus interprovinciaux parce qu'en 1954, le gouvernement fédéral a remis aux provinces la responsabilité de réglementer le transport interprovincial par autobus. Depuis lors, les provinces ne sont pas parvenues à s'entendre sur la façon de rendre ce système de transport accessible aux personnes handicapées.

Le gouvernement fédéral s'efforce à l'heure actuelle de faire adopter des normes nationales. Cela nous amène à vouloir nous assurer que le gouvernement fédéral fasse en sorte que toutes les provinces, et pas seulement celles qui peuvent se le permettre offrent des services adéquats dans ce domaine aux personnes handicapées.

Nous estimons que les services offerts aux personnes handicapées ne devraient pas varier d'une province à l'autre. En Nouvelle–Écosse, on peut devoir acheter son fauteuil roulant alors qu'en Ontario on se le procure par l'entremise d'un service gouvernemental. Au Manitoba, ce même fauteuil s'obtient par l'intermédiaire d'un organisme de charité et en Colombie–Britannique, le système varie encore. Nous ne sommes pas d'accord avec ce genre de système. Nous préférerions que des normes nationales s'appliquent à la fourniture des services destinés aux personnes handicapées.

Jusqu'en 1991, la Loi électorale du Canada interdisait toujours aux personnes ayant une déficience psychiatrique ou mentale de voter. La loi n'a été modifiée qu'après que le CCDPH l'eût contestée devant les tribunaux.

Il existe aussi des lois qui, bien qu'elles aient pour objectif explicite de reconnaître l'égalité pleine et entière des personnes handicapées, ne sont pas appliquées. Il n'existe pas de loi exigeant que tous les documents diffusés soient produits sous forme accessible aux personnes handicapées. Tout est laissé au bon vouloir des différents ministères.

Enfin, les personnes ayant un handicap visuel ont obtenu des tribunaux le droit qu'on leur fournisse des déclarations d'impôt en braille pour être en mesure de pouvoir les remplir elles–mêmes au lieu de devoir payer quelqu'un d'autre pour le faire. Nous avons obtenu ce droit non par voie législative, mais en invoquant la Charte. Le CCDPH ainsi que notre organisme réclament cependant des modifications législatives.

Vous déplorez le fait que les efforts déployés pour informer et sensibiliser les gens n'aient pas été vraiment fructueux, mais nous n'abandonnons pas la partie. L'information n'est pas une panacée. Tout peut être fait pour essayer d'informer et de sensibiliser les gens, mais la majorité d'entre eux pense qu'ils en font déjà suffisamment pour les personnes handicapées en faisant des dons aux organismes de charité. Nous ne sommes pas de cet avis. Nous ne voulons pas devoir compter sur l'aide des organismes de charité. Nous ne voulons pas être à la merci des dons volontaires. Nous voulons que les crédits qui nous sont accordés proviennent de fonds publics et que les services auxquels nous avons droit nous soient dispensés par nos gouvernements, qu'ils soient municipaux, provinciaux ou fédéral. Nous voulons avoir accès aux mêmes services que tous les autres citoyens, que ce soit dans le domaine du transport public, de la formation professionnelle, de l'intégration scolaire ou de l'accès aux tribunaux. Voilà ce que nous réclamons.

[*Text*] [*Translation*]

• 1030

We believe that change will not come about just through education. We believe that change will come about when our elected officials and law–makers require our society to provide that equality of access.

À notre avis, il ne suffira pas de sensibiliser la population à nos besoins pour obtenir les changements que nous réclamons. Il faudra que nos élus et nos législateurs obligent notre société à reconnaître concrètement le droit des personnes handicapées à l'égalité d'accès.

Mrs. Brown: Further to that, Laurie, you went on to say in your closing comments that "productive and useful" discussions have taken place with this committee. Those are pretty generic terms to me, "productive and useful". What specifically has taken place over time with this committee? What do you see us now—I guess in continuation of Mr. Bernier's question.

Mme Brown: À cet égard, Laurie, vous avez dit en conclusion que des discussions fructueuses et utiles avaient eu lieu au sein de notre comité. C'est assez vague. À quoi faites–vous allusion exactement? Pour poursuivre dans la même veine que M. Bernier, que pensez–vous que notre comité peut faire. . .

Mr. Beachell: One of the most valuable roles this committee has played is to call before it ministers and heads of departments to hear what their action plan is, to hear what their record is, to bring them to account, and to make them publicly state what their action plans to address disability issues are within the Department of Finance or within Human Resources Development or within the Department of Justice. That then becomes a public record. That then allows us and the people of Canada to know what the departments are planning.

M. Beachell: Votre comité a surtout été utile en demandant aux ministres et aux hauts fonctionnaires des ministères des comptes sur la façon dont ils favorisent l'intégration des personnes handicapées et sur le contenu de leurs plans d'action. Le comité a en effet demandé au ministère des Finances, au ministère du Développement des ressources humaines ainsi qu'au ministère de la Justice de lui exposer leurs intentions à cet égard. Comme le comité est une tribune publique, cela permet aux personnes handicapées ainsi qu'à tous les Canadiens de savoir à quoi s'en tenir à ce sujet.

Secondly, there is the issuance of a report by the committee with various recommendations. Previously the committee has done reports on taxation, it has done reports on aboriginals with disabilities, and it has focused on economic integration and the employment of disabled persons. Those reports, tabled in the House, require government to respond. Those responses have been extremely valuable to us.

Le comité a aussi publié des rapports contenant diverses recommandations. Par le passé, le comité a produit des rapports portant sur l'impôt, les autochtones ayant des déficiences ainsi que sur l'intégration économique et l'emploi des personnes handicapées. Le gouvernement est tenu de répondre à ces rapports déposés à la Chambre. Ces réponses nous ont été extrêmement utiles.

They have in fact required then the Department of Finance to do something about additional costs of disability, and we saw the disability deduction change to a credit that benefited more people. We saw an amendment to the national transportation act, which has moved forward the accessibility to air travel.

En réponse à ces rapports, le ministère des Finances a finalement reconnu le fait que les personnes handicapées encourent certains frais supplémentaires, et la déduction pour handicap a été remplacée par un crédit d'impôt dont un plus grand nombre de personnes handicapées ont pu profiter. C'est aussi en réponse à un rapport du comité qu'on a modifié la Loi nationale sur les transports de manière à rendre les déplacements par avion accessibles aux personnes handicapées.

The steps are incremental, but it is making that record very public. That's why we are very supportive of a parliamentary committee process, because it becomes a very public, open debate and the information is shared.

Toutes ces mesures sont prises progressivement, mais elles sont au moins rendues publiques. Voilà pourquoi nous appuyons sans réserve le travail du comité parlementaire parce qu'il permet la tenue d'un débat public sur les questions intéressant les personnes handicapées ainsi que la diffusion de l'information s'y rapportant.

You can understand that for our organizations as voluntary boards, with very committed people, trying to find out what is truly going on with the Department of Human Resources and Development, which is massive, is very difficult. When the committee calls before it Mr. Axworthy or his deputy ministers or assistant deputy ministers and asks them what they are doing, it becomes a public record. We then have material to work with. That is an extremely valuable role for the committee and us.

Vous comprendrez qu'il est très difficile à un organisme composé de bénévoles comme le nôtre, même si ceux–ci sont très engagés, de vraiment découvrir ce qui se passe au sein d'un ministère aussi gros que le ministère du Développement des ressources humaines. Lorsque le comité convoque M. Axworthy ou ses sous–ministres ou sous–ministres adjoints et leur pose des questions, leurs réponses deviennent du domaine public. Nous pouvons nous en servir comme base de travail. Le comité joue de cette façon un rôle très utile pour nous.

The Chair: You will have more opportunities.

La présidente: Vous pouvez continuer de compter sur l'aide du comité.

[*Texte*]

Mr. Telegdi (Waterloo): Madam Chair, let me say that I feel kind of challenged myself when I get all of this information given to me at the meeting. I would really appreciate it if somehow we could get the information before. I know it might be a challenge to the clerk and all the delegations appearing, but I think it will be really much more useful if we had it beforehand so when we come here and enter into dialogue—

The Chair: You must appreciate sometimes the organization that is coming before us—there could be two or three reasons. Maybe they have not given it to us ahead of time. We do not usually ask for it ahead of time. Sometimes it is a cost thing, too, that they cannot afford to reproduce it. I see a couple of heads nodding over there.

We try to have it before you ahead of time, if possible. Your comments are well taken. Thank you.

Mr. Telegdi: Since we are all getting onto computers now, we can actually get it sent to us.

The Chair: By fax.

Mr. Telegdi: It would be great having it.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): I agree with that.

Mr. Telegdi: Actually, I was quite excited to hear the international definition. I wonder if you could give it to me more fully.

Ms Lemieux–Brassard: I think Réal has a copy. We did send a copy to him of the integral document.

• 1035

Generally speaking, what it says is that an individual can have a deficiency, incapacity or physical limitations, but we are not handicapped; we are not disabled. It is the social interaction that creates the disability or handicapped situation. If I am alone, if I am home, I can do whatever I want. If I want to crawl on the floor, I can do it. If I do that on the sidewalk, I have a serious problem. If I want to get out of my house, if I don't have the lift outside then I cannot get out of my house.

I, as a person, find ways to function. I can be myself, but as soon as there is a social interaction or just an interpersonal interaction, that is where there is a gap or a barrier between me and everything else.

Mr. Telegdi: It sort of matches my perception of things. I like to more or less focus on people's abilities. I was up in the gym the other night and I was trying to do some exercises. I thought of Terry Fox, Hansen and Steve Fonyo. They had more ability in doing the exercises than I had.

When we talk about disabilities, it gives the impression of devaluing an individual. I know some people talk about being challenged, and I wonder if we could somehow come up with some better terminology.

I think what you are dealing with is trying to get people to be able to attain their potential. That is really what we are talking about. Especially with the information highway we are going to make it a lot more accessible for a lot more people to partake in the economy. I grapple with that on quite a regular basis, and it is a challenge to try to come up with some kind of better term.

[*Traduction*]

M. Telegdi (Waterloo): Madame la présidente, j'aimerais faire remarquer que j'ai moi–même beaucoup de mal à m'y retrouver dans toute l'information qu'on nous fournit en comité. J'apprécierais grandement obtenir cette information à l'avance. Je sais que cela ne facilitera pas la tâche du greffier ni celle de nos témoins, mais il serait beaucoup plus utile que nous ayons cette information à l'avance pour pouvoir engager un dialogue. . .

La présidente: Deux ou trois raisons peuvent expliquer le fait que nous ne puissions pas vous faire parvenir l'information à l'avance. Parfois les témoins ne nous envoient pas leur mémoire à l'avance. Nous ne leur demandons pas habituellement de le faire. Parfois ils n'ont pas les moyens voulus pour produire un grand nombre d'exemplaires de leur mémoire. Je vois que certaines personnes semblent d'accord avec ce que je viens de dire.

Nous essaierons de vous fournir l'information voulue à l'avance. Je prends bonne note de vos observations. Je vous remercie.

M. Telegdi: Puisque nos bureaux sont tous maintenant dotés d'ordinateurs, on pourrait nous transmettre le mémoire de façon électronique.

La présidente: Par télécopieur.

M. Telegdi: Ce serait fantastique.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Je suis d'accord.

M. Telegdi: J'ai trouvé la définition internationale très intéressante. Pourriez–vous nous la répéter au complet.

Mme Lemieux–Brassard: Je crois que Réal a un exemplaire de la définition. Nous lui avons envoyé le texte en entier du document.

Essentiellement, on y dit que les personnes qui ont une déficience, une incapacité ou des limites physiques ne sont pas handicapées ou déficientes. C'est l'interaction sociale qui crée la déficience ou le handicap. Lorsque je suis seule, à la maison, je peux faire ce que je veux. Si je veux ramper par terre, je peux le faire. Cependant, si je fais la même chose sur le trottoir, j'ai un sérieux problème. Si je veux sortir de ma maison, si je n'ai pas de plate–forme élévatrice à l'extérieur, je ne pourrai pas sortir.

Moi, je trouve des façons de fonctionner. Je peux être moi–même, mais dès qu'il y a interaction sociale ou personnelle, une barrière se dresse entre moi et tous les autres.

M. Telegdi: Cela correspond à ma perception des choses. En fait, les gens ne voient que le handicap. L'autre soir, je suis allé au gymnase pour faire de l'exercice. J'ai pensé à Terry Fox, à Steve Hansen et à Steve Fonyo. Ils étaient bien meilleurs aux exercices physiques que moi.

Lorsqu'on parle de handicaps, cela a une connotation négative. Je sais que certains parlent d'être aux prises avec des difficultés ou de relever des défis, et je me demande si nous ne pourrions pas trouver une meilleure terminologie.

En fait, je crois que vous tentez d'aider les gens à réaliser leur plein potentiel. C'est de cela que vous parlez. Avec l'avènement de l'autoroute électronique, de plus en plus de gens pourront jouer un rôle dans notre économie. J'en traite moi–même régulièrement et je sais qu'il est difficile de trouver des termes qui conviennent mieux.

[*Text*]

When we were talking about disabilities—and we mentioned physical, psychological, psychiatric, developmental—I wondered if it would be useful to try to make matches in statistics. I was looking at some of the statistics and in themselves they do not tell me a whole lot. In terms of saying unemployment is up, unemployment has always been high, but are there any trends within the unemployment figures that might give us some cause for optimism? If somebody has some physical limitation, is access to computers helping any? I think we have to fine–tune those things so we can try to see the situation clearly. If not, why not? That would be the question.

Ms Lemieux–Brassard: I can answer on post–secondary education, being the national representative also. I think the technology is there. There are a lot more disabled persons doing a Bachelor's degree, a Master's, a PhD, but still we are facing the same problem in terms of making the transition to work. The technology is there. The problem is how to reach it, how to get it, and if the employers receive no incentive or coercion to make sure that they do hire disabled persons, we are not going to get anywhere.

The technology is there, the possibility is there, and the availability, but the employers don't open the door for disabled persons. That, I think, is one of the big problems. There are other problems, but that is something we are looking at. Even if we are looking at developmental disabilities—I know in Quebec we work a lot with those cases and with others—we have different types of programs that could integrate, because we believe that every disabled person can work, considering his or her potential.

We have to stop thinking in terms of productivity and competitiveness, and that means a new definition of work. The level of disability or incapacity doesn't matter. Every person is productive at his own level and his own capacity. Forget the competitiveness.

[*Translation*]

Lorsqu'on parle de handicaps—nous avons parlé de handicaps physiques, psychologiques, psychiatriques ou liés au développement—il pourrait être utile de faire des recoupements statistiques. J'ai examiné certaines statistiques et elles ne disent pas grand–chose. Elles peuvent nous dire que le chômage a augmenté, qu'il a toujours été élevé, mais n'y aurait–il pas une tendance, dans les statistiques sur le chômage, qui nous permettrait d'être optimistes? Pour celui qui a des limites physiques, l'accès aux ordinateurs, n'est–ce pas utile? Nous devrions faire une meilleur usage de ces outils pour mieux comprendre la situation. Si nous ne le faisons pas, il y aurait lieu de se demander pourquoi.

Mme Lemieux–Brassard: Je peux vous parler de l'éducation postsecondaire, étant aussi la représentante au niveau national. Je crois que nous avons toutes les technologies qu'il nous faut. De plus en plus de personnes handicapées obtiennent leur baccalauréat, leur maîtrise ou leur doctorat, mais elles connaissent toujours les mêmes problèmes quand vient le temps de passer des études au travail. La technologie est là. Le problème, c'est de la mettre à profit. Si on n'encourage ni ne force les employeurs à engager des personnes handicapées, nos efforts resteront vains.

La technologie existe, les possibilités sont là, la technologie est disponible, mais les employeurs refusent d'ouvrir leurs portes aux personnes handicapées. A mon sens, c'est là le principal problème. Il y en a d'autres, mais nous nous concentrons sur celui–là. Même en ce qui concerne les handicaps liés au développement—nous faisons beaucoup de travail à ce chapitre au Québec—il y a différents genres de programmes qui permettent d'intégrer ces handicapés au marché du travail. Nous estimons que toute personne handicapée peut travailler en fonction de ses possibilités.

Nous devons cesser de ne penser qu'à la productivité et à la compétitivité; cela signifie que nous devons redéfinir le travail. Le niveau de déficience ou d'incapacité n'importe pas. Chacun est productif à son propre niveau et selon ses propres capacités. Oublions la compétitivité.

• 1040

Once employers stop looking when they're hiring for somebody who has to be as competitive as everybody else, then we'll be able to fully enter the workplace.

The technology is there, but employers still see it as an extra burden. There are different types of disabilities. At COPHAN we're dealing with multi–deficiencies so we're grouping everybody.

There are different realities. For the developmentally disabled person with severe mental retardation, whatever he produces at the protected workshop that is sold at the end of the year means that person has been productive. If it can be sold at the end of the year for a profit it means that person—even if he was productive only the equivalent of one hour a day of work—was productive during the day. It means that person could have brought something into the workplace.

Dès que les employeurs cesseront de vouloir à tout prix engager quelqu'un aussi compétitif que les autres, nous pourrons participer pleinement au marché du travail.

La technologie existe, mais les employeurs estiment encore que nous représentons un fardeau additionnel. Or, il y a différents genres de handicaps. Notre organisation représente des personnes ayant toutes sortes de handicaps.

Il y a cependant différentes réalités. Celui qui a un handicap lié au développement, qui est gravement retardé mentalement, et qui produit dans un atelier protégé un bien qui peut être vendu est productif. Si ce bien peut être vendu et générer des profits, ça signifie que cette personne—même si elle n'a été productive que pendant l'équivalent d'une heure de travail par jour—a été productive. Cela signifie que cette personne peut apporter une certaine contribution au marché du travail.

[*Texte*]

Ms McGregor: With all due respect to Lucie—and I certainly understand—when you're looking at an international definition of disability, people with disabilities are very comfortable with the word. We have seen euphemisms coming up over the past few years—we're challenged, we're differently abled—all these different things that make you folks out there feel better about us.

We're disabled. That's a fact of life. We are people with disabilities. I'm a woman with a disability. I certainly have abilities in different areas that allow me to do certain things. There's a lot more I would like to do if the attitudinal barriers were not there to prevent me from doing this.

While we can sit here and talk about how we are ever going to get there, we have over 80% in our community who are underemployed or unemployed. The rate of unemployment is going up, particularly with the recession.

The people in our community are on contract. They are not eligible for benefits. These are the folks who are being laid off first. These are the persons who have to get back into the labour force.

It's costing your governments and our government a phenomenal amount of money to keep us at home collecting social benefits. We want to get back into the workforce. We want to get this economy stimulated. We don't want to be a burden on society.

We need to be able to encourage employers. We need to be able to provide that accommodation that's going to allow a person with a disability to work. We are already giving the employers a tax credit so if they supply an accommodation within the first year they are able to write that accommodation off.

We're still not seeing employers take benefit from that. The smaller employer may need more assistance. Since the larger companies are laying off as they're restructuring, the smaller business community is still reluctant.

In Ontario, as you know, we're introducing an employment equity bill. It's a little bit stronger than what perhaps the federal bill is, but certainly not as strong as what we would have liked it to have been.

We need a response on the federal employment equity bill. That has to be strengthened. We've not gone nearly far enough for it. We went through a whole year of consultation in response to that federal bill and we had no response from the government of the day.

We're back again to having to look at that federal bill. How are we going to strengthen it so it will encourage employers to hire people with disabilities? We have to look at some numerical goals and timetables that certainly encourage employers to hire people with disabilities and other designated groups.

We have seen an improvement in the representation rate in employment for women and visible minorities, but we have not seen it for people with disabilities and aboriginal people. We have a long way to go. In fact in the latest data we've seen a decline in the representation rate of persons with disabilities in federally regulated companies.

[*Traduction*]

Mme McGregor: Sauf le respect que je vous dois, Lucie, je comprends ce que vous dites, mais les personnes avec un handicap acceptent très bien le terme «handicap», selon la définition internationale qu'on lui donne. Au cours des dernières années, on a vu apparaître toutes sortes d'euphémismes—aux prises avec des difficultés, handicapables—toutes sortes de termes qui vous rendent moins mal à l'aise lorsque vous parlez de nous.

Nous sommes handicapés. C'est un fait. Nous sommes des personnes avec des handicaps. Je suis une femme avec un handicap. J'ai certainement des capacités dans certains domaines qui me permettent de faire certaines choses. Je pourrais aussi en faire beaucoup plus si les attitudes changeaient.

Pendant que nous discutons ici de ce que nous pouvons réaliser, plus de 80 p. 100 de notre communauté est sans emploi ou sous-employée. Le taux de chômage ne cesse d'augmenter, particulièrement avec la récession.

Les membres de notre communauté sont souvent engagés à contrat. Ils ne sont pas admissibles aux avantages sociaux. Ce sont eux qu'on licencie les premiers. Ce sont eux qui doivent réintégrer le marché du travail par la suite.

Il est extrêmement coûteux pour les gouvernements de nous garder à la maison et de nous accorder des prestations sociales. Nous voulons travailler. Nous voulons contribuer à la relance économique. Nous ne voulons pas être un fardeau pour la société.

Nous devons encourager les employeurs. Nous devons les aider à procéder aux aménagements qui permettront aux personnes handicapées de travailler. Nous accordons déjà, la première année, un crédit d'impôt aux employeurs qui prévoient des aménagements pour les personnes avec un handicap.

Cependant, très peu d'employeurs en profitent. Il est vrai que les petites entreprises ont probablement besoin de plus d'aide. Etant donné que les grandes entreprises licencient des employés dans le cadre de restructurations, les petites entreprises hésitent encore.

Vous savez sans doute que, en Ontario, on a déposé un projet de loi sur l'équité en matière d'emploi. Il a un peu plus de mordant que le projet de loi fédéral, mais il ne va pas aussi loin que nous l'aurions souhaité.

Le temps est venu pour le gouvernement fédéral d'agir. Son projet de loi doit aussi être renforcé. Il ne va pas assez loin. On a tenu des consultations pendant un an sur ce projet de loi fédéral et le gouvernement n'a pas encore réagi.

Nous devons encore une fois étudié ce projet de loi fédéral. Comment pouvons-nous le renforcer de façon à encourager les employeurs à engager des handicapés? Nous devons envisager des objectifs numériques et des échéanciers qui encourageraient certainement les employeurs à recruter des personnes avec un handicap et des membres des autres groupes désignés.

Le taux de représentation des femmes et des minorités visibles s'est amélioré, ce qui n'a cependant pas été le cas pour les personnes avec un handicap et les autochtones. Nous avons encore beaucoup de pain sur la planche. En fait, les données les plus récentes indiquent que le taux de représentation des handicapés a baissé au sein des entreprises régies par le gouvernement fédéral.

[*Text*]

We're not making progress here, and it's not because people with disabilities do not want to. We are not seeing the results of that legislation being as effective as perhaps they could have been.

The Chair: I think we can move on to the next questioner.

Mr. Ménard, please.

• 1045

M. Ménard: Je voudrais d'abord souhaiter la bienvenue à tous les témoins, surtout à M^me^ Brassard qui n'a rien perdu de sa capacité de conviction et de son éloquence qui lui ont gagné l'estime des gens d'Hochelaga—Maisonneuve.

Je voudrais aborder deux ou trois questions si le temps me le permet.

J'avais proposé, il y a trois semaines, que l'on rende visite aux gens responsables de la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées au gouvernement du Canada. Voici ce qui me préoccupait. Concrètement, existe–t–il des programmes qui permettent d'intégrer les personnes handicapées en milieu de travail? J'avais reçu au préalable un employeur qui s'était montré très sensible à cette question, qui était propriétaire d'une petite entreprise et qui souhaitait embaucher des personnes handicapées. Finalement, les appels que j'avais faits ne m'avaient pas permis de conclure que, concrètement, il existait de l'aide.

Globablement, quelle évaluation faites–vous de cette Stratégie nationale? On nous a donné beaucoup de documentation. Des millions de dollars sont consacrés à la Stratégie nationale. Est–ce que cela répond globalement à vos attentes? Particulièrement, s'agissant de la possibilité d'intégrer en milieu de travail les personnes handicapées, croyez–vous qu'on soit sur la bonne voie? Sinon, quelles recommandations pouvez–vous nous faire?

Deuxièmement, il est très vraisemblable qu'à compter de septembre prochain, le ministre de la Justice nous propose de revoir la Loi canadienne sur les droits de la personne. Vous avez mentionné tous et chacun d'une manière un peu différente que vous souhaitiez que cette loi soit modifiée. Vous avez fait le lien entre la possibilité de modifier cette loi et l'intégration des personnes handicapées en milieu de travail, mais je n'ai pas fait les connexions. Verriez–vous dans la loi un pouvoir de contrainte accru? Quelle forme les modifications doivent–elles prendre si tant est que le ministre de la Justice nous propose de revoir cette loi l'automne prochain?

En terminant, vous avez fait allusion à deux jugements de cour d'appel qui ont été rendus au pays et qui pourraient menacer des acquis. Je ne suis pas avocat. C'est peut–être parce qu'il y a très peu d'avocats à ce Comité que les choses fonctionnent bien. Pourriez–vous vous mettre en contact avec notre recherchiste pour nous donner un peu plus d'information sur ces arrêts? Considérant qu'on aura le plaisir de recevoir le ministre de la Justice jeudi, il serait bon qu'on ait plus d'information pour pouvoir lui poser des questions à ce sujet.

M. Di–Giovanni: J'aimerais répondre à vos deuxième et troisième questions et ensuite passer la parole à Francine Arseneault pour ce qui est de la Stratégie nationale.

[*Translation*]

Nous n'avons réalisé aucun progrès, et ce n'est certainement pas parce que les personnes avec un handicap ne veulent pas travailler. La loi n'a rien donné parce qu'elle n'est peut–être pas aussi efficace qu'elle aurait dû l'être.

La présidente: Nous passons maintenant à une autre question.

Monsieur Ménard, je vous en prie.

Mr. Ménard: I would first like to welcome all the witnesses, and in particular Mrs. Brassard, who has lost none of her strong conviction nor her eloquence, that make her so highly esteemed by the people of Hochelaga—Maisonneuve.

I would like to tackle two or three questions, if time allows.

Three weeks ago, I proposed that we visit the people responsible for the National Strategy for the Integration of Persons with Disabilities in the government of Canada. I will tell you what worried me. Are there any real programs for integrating persons with disabilities into the workplace? I have already met an employer, who appeared very sensitive to this problem; he was the owner of a small business and wanted to hire people with disabilities. But from the calls that I have made, I have not been able to reach the conclusion that there was any real assistance provided.

Generally speaking, how do you evaluate this National Strategy? We were given a great deal of documentation. Millions of dollars have been allocated to the National Strategy. On the whole, is it meeting your expectations? With particular reference to the ability to integrate people with disabilities into the workplace, do you believe that the proper approach is being taken? If not, what can you recommend to us?

Second, it is very likely that as of next September, the Minister of Justice will propose that we review the Canadian Human Rights Act. All of you have mentioned, each in a slightly different way, that you would like to see amendments to the act. You made a link between the possibility of amending the act and integrating people with disabilities into the workplace, but I have not made the connections. Would you see the act containing a greater power of constraint? What form should the amendments take, if indeed the Minister of Justice proposes that we review the legislation next fall?

Finally, you alluded to two appeal court judgements that had been handed down and which might threaten acquired rights. I am not a lawyer. Perhaps it is because there are very few lawyers on this committee that things work well. Could you contact our researcher and give us a bit more information on these court decisions? Since we will have the pleasure of welcoming the Minister of Justice on Thursday, it would be helpful if we had more information so that we could question him on this matter.

Mr. Di–Giovanni: I would like to respond to your second and third questions and then give the floor to Francine Arseneault who will answer about the National Strategy.

[*Texte*]

Pour ce qui est de modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne, c'est toute la question d'avoir un droit à l'adaptation au niveau du travail. Tant et aussi longtemps que les personnes handicapées n'auront pas le droit d'avoir un poste de travail et une organisation du travail adaptés, il est illusoire de penser qu'on va avoir accès au marché du travail.

M. Ménard: Inscrire cela dans la loi?

M. Di–Giovanni: Inscrire cela dans la loi, mais en collaboration avec les organismes de personnes handicapées qui travaillent à cette problématique. L'inscrire dans la loi n'est pas suffisant. Il faut l'inscrire de manière à ce que cela réponde réellement aux besoins et à la volonté des personnes handicapées. On peut dire qu'une personne handicapée a droit à une adaptation au niveau du poste, au niveau de l'organisation du travail et au niveau de la formation professionelle, mais si, en termes de critères, on limite ce droit à partir d'un certain nombre de considérations, c'est un droit vide et c'est un article de loi vide. Le Conseil des Canadiens avec des déficiences et le Conseil canadien des droits des personnes handicapées travaillent à cela depuis de nombreuses années. Au Conseil canadien des droits, on a un document de travail qui expose toute la problématique. Si c'est une de vos priorités, et on considère que cela devrait être une de vos priorités, on pourrait vous donner accès à toute notre information et à la somme de recherche que nous avons faite, et vous dire comment cela doit s'articuler.

M. Ménard: Je veux m'assurer que je comprends bien. Si on l'inscrit dans la loi, si tant est qu'en septembre, on a un projet de loi devant nous et que le Comité se penche sur cette question, ultimement, un employeur qui refuserait d'adapter les postes de travail pourrait être poursuivi, et cela deviendrait explicitement un 12e motif de discrimination illicite.

• 1050

M. Di–Giovanni: Cela pourrait être une façon de le faire. Il y a d'autres façons. On peut vous donner accès à la recherche et à l'information que nous avons.

Au sujet de votre troisième question, faites–vous allusion aux deux jugements de la Cour d'appel du Québec?

M. Ménard: Oui.

M. Di–Giovanni: Il s'agit de la question de l'intégration scolaire. Vendredi, la Cour d'appel du Québec a émis un jugement disant, grosso modo, que l'accès à une classe régulière, s'il implique des modifications en termes de programmes, de méthodes d'enseignement et de pédagogie, n'est pas un droit pour les personnes handicapées. Cela doit se faire dans une classe spéciale.

Je peux vous dire qu'actuellement, on travaille en vue de porter cette cause devant la Cour suprême. Dès qu'on aura reçu l'autorisation de la présenter à la Cour suprême, le Mouvement associatif des personnes handicapées, avec le leadership du Conseil canadien des droits, sera là pour faire valoir l'argumentation contraire. Si vous le voulez, on peut vous donner accès à ces jugements et à toute la documentation pertinente. Il y a une cause qui sera présentée en Ontario. C'est le *Eaton case*. Cela touche également l'intégration scolaire.

Je passe la parole à Francine Arseneault qui vous parlera de la Stratégie nationale.

[*Traduction*]

With regard to amendments to the Canadian Human Rights Act, there is the whole question of having a right to adaptation in the work environment. As long as persons with disabilities do not have the right to an adapted work station and work organization, we are dreaming if we think that we will have access to the labour market.

Mr. Ménard: Put that in the law?

Mr. Di–Giovanni: Put it in the law, but in cooperation with organizations of persons with disabilities who are working on solving this problem. It is not enough just to write it into the legislation. It must be written in such a way that it really meets the needs and desires of people with disabilities. You can say that persons with disabilities have the right to adaptation at their work stations, with their work organization and with vocational training, but if that right is limited by various criteria, it becomes an empty gesture as is the legislative provision. The Council of Canadians with Disabilities and the Canadian Disability Rights Council have been working on this problem for many years. At the Canadian Disability Rights Council we have a working document which explains the problem in full. If that is one of your priorities, and in our view it should be, we could give you access to all our information and the results of all the research we have done, and we can tell you how the problem should be dealt with.

Mr. Ménard: Let me assure you that I fully understand. If that is written into the law, and if we have a bill before us in September and the committee has to deal with this question, ultimately, an employer who refuses to adapt work stations could be sued, and that could become an explicit offence of unlawful discrimination.

Mr. Di–Giovanni: That could be one way of doing it. There are other ways. We could give you access to the research and information we have.

As for your third question, are you referring to the two decisions by the Appeal Court of Quebec?

Mr. Ménard: Yes.

Mr. Di–Giovanni: It's about the issue of mainstreaming in the school system. In a ruling last Friday, the Quebec Appeal Court stated more or less that access to a regular class, if it requires some changes in terms of programs or teaching methods, is not a right for persons with disabilities. That must be done in a special class.

I can tell you that we are presently working in order to take this case to the Supreme Court. As soon as we are authorized to take the case to the Supreme Court, the *Mouvement associatif des personnes handicapées*, under the leadership of the Canadian Disability Rights Council, will be present to argue the opposite position. If you wish, we can give you access to those decisions and all relevant documents. There is also a case that will be heard in Ontario, the Eaton case, which also deals with mainstreaming.

I now yield to Francine Arsenault who will tell you about the national strategy.

[*Text*]

Ms Arseneault: The national strategy sounds really good. It looks good on paper. But if you ask disabled people across the country what it has done for them, there aren't very many who know how the strategy has affected them. I think the strategy's been very effective in making government departments aware of disability issues. I think some of the departments have made an effort to include disability.

But, as you see, and from our talk, we're still working on transportation and on the same issues that have been on the table for a long time. We're still working with Employment Canada, even though we've done a willing–to–work–together project directly with CEC. The whole issue of training is still a major one for us. In fact, the change to UI money for training has really meant a step backward for disabled people because they can't use that money because most of them haven't worked.

So the national strategy could be effective. I think it could be effective; I don't think it has been, other than to bring an accountability from the departments. If that accountability includes action plans for the future and timetables of when they're going to do what, you may then have some effect.

I want to emphasize a point that has been brought up numerous times here. No matter how many laws we have, if we can't change the attitude of the whole country about disability and can't make the government realize this could be a win–win situation, not one where, as some say, those poor guys need a hand. . . We would like you to go to government and say that if it gets these guys some training they are going to contribute to this country and are going to put things into this country that weren't there before.

I travel in other countries, and all around the world people look at Canada and say this is a great place to live. They ask us how we did it and how we got ourselves on the table, asking us whether we have relatives in government, or what. Then I tell them that I think Canadians just started to realize that disabled people are a wasted potential.

We have a lot we can contribute. If you've sat around for 30 years with a disability you've learned a lot of things other people don't know, just from surviving. You develop leadership skills, you learn patience, and you learn different ways to do things.

It's a win–win situation for government if it can see the potential and use it, instead of keeping us at home and pouring out the dollars so that the situation doesn't look as if we're starving to death or doing without housing.

The important thing you can do on behalf of disabled people is, number one, talk to the people; keep this consultative idea going. If you want the national strategy to work, convince people in government that it is to their benefit to support disabled people in making them the best they can be. That means access to education and to all the other things we talked about.

[*Translation*]

Mme Arseneault: La stratégie nationale semble très bien. Sur papier, ça a l'air très bien. Mais si vous demandez aux personnes handicapées un peu partout au Canada ce qu'elle leur a apporté, il n'y en a pas beaucoup qui pourront vous répondre. Je pense que la stratégie a été très utile en sensibilisant les ministères gouvernementaux au dossier des handicapés. Je pense que certains ministères ont fait un effort pour inclure les handicapés.

Mais comme vous pouvez le voir et le constater en nous entendant, nous travaillons encore au dossier des transports et à d'autres dossiers dont on discute depuis fort longtemps. Nous travaillons encore avec Emploi Canada, même si nous avons réalisé directement avec la Commission de l'emploi du Canada un projet auquel nous étions tous les deux désireux de collaborer. Toute la question de la formation revêt encore une importance considérable pour nous. En fait, la réaffectation des fonds de l'assurance–chômage vers la formation a été une mesure rétrograde pour les handicapés puisqu'ils ne peuvent pas se servir de cet argent, la plupart d'entre eux n'ayant pas travaillé.

La stratégie nationale pourrait donc être efficace. Je pense du moins qu'elle pourrait l'être; je ne pense pas qu'elle l'a été, sinon pour ce qui est de forcer les ministères à rendre des comptes. S'ils allaient plus loin et adoptaient des plans d'action pour l'avenir avec des échéanciers, on en verrait peut–être les résultats.

Je tiens à insister sur un point qui a été soulevé à de nombreuses reprises ici même. On aura beau adopter toutes sortes de lois, si nous ne pouvons pas changer l'attitude du pays tout entier à l'égard des personnes handicapées, si nous n'arrivons pas à convaincre le gouvernement qu'il y a tout à gagner pour tous les intervenants, au lieu de se complaire dans l'attitude actuelle où l'on entend dire qu'il faut donner un coup de pouce à ces pauvres types. . .Nous voudrions que vous disiez au gouvernement: «Écoutez, si vous donnez de la formation à ces gens–là, ils vont contribuer à l'effort national et vont créer de la richesse».

Je voyage à l'étranger et dans le monde entier j'entends les gens dire que le Canada est un endroit où il fait bon vivre. Ils nous demandent comment nous y sommes parvenus, comment nous avons réussi à nous faire entendre, ou si nous avons des amis bien placés, ou quoi. Je leur réponds qu'à mon avis, les Canadiens viennent de commencer à se rendre compte que les personnes handicapées ont un immense potentiel qui est gaspillé.

Nous avons beaucoup à apporter. Quand ça fait 30 ans qu'on est handicapé, on a appris beaucoup de choses que les autres ne savent pas, simplement par le fait d'avoir survécu. On acquiert des aptitudes au leadership, on apprend à être patient et à faire les choses différemment.

Le gouvernement aurait donc tout à gagner, s'il pouvait seulement voir le potentiel et s'en servir, au lieu de nous laisser moisir à la maison tout en nous donnant de l'argent pour ne pas qu'on ait l'air de mourir de faim ou d'être dans la rue.

Voici ce que vous pourriez faire au nom des personnes handicapées: Premièrement, parlez–leur; continuez à consulter. Si vous voulez que la stratégie nationale donne des résultats, vous devez convaincre les gens en place au gouvernement qu'il serait à leur avantage d'aider les personnes handicapées à réaliser pleinement leur potentiel. Pour cela, il faut s'instruire et avoir accès à tous les autres avantages dont nous avons parlé.

[*Texte*]

M. Ménard: Madame la présidente, vous avez compris que, dans ma question, je proposais qu'on puisse disposer, si possible avant la visite du ministre, d'une petite note de recherche qui nous expliquerait la portée possible de ces deux jugements de manière à ce qu'on soit en mesure de se livrer à un échange sérieux, musclé et gentil avec notre ami, le ministre. Donc, il serait bon que d'ici jeudi, on puisse avoir un petit document sur la portée des deux arrêts.

[*Traduction*]

Mr. Ménard: Madam Chair, as you have undoubtedly understood, I was suggesting that the research people prepare for us, if possible before the minister's appearance, a small research document explaining to us the potential implications of those rulings in order for us to be able to have a serious, tough–minded and kind discussion with our friend the minister. Though it would be desirable for us to have by Thursday a little document on the implications of those two rulings.

• 1055

The Chair: Yes. Go ahead.

La présidente: Oui, allez–y.

Mme Lazure: Puis–je vous faire une proposition pour répondre à M. Ménard et compléter ce que mes collègues ont avancé? C'est une hypothèse, et elle est très importante par rapport aux droits des personnes handicapées. Je fais une évaluation au niveau du dossier scolaire. Je pense que la société était d'accord pour intégrer les personnes handicapées qui avaient une déficience légère. Quand on parlait d'intégration, on s'attendait à ce que les gens qui avaient une déficience, mais qui étaient relativement fonctionnels selon la vision des gens dans la société, puissent être intégrés. On n'avait pas de problème à cet égard. On le vit dans le milieu scolaire.

Mrs. Lazure: Could I make a suggestion which would both answer Mr. Ménard's question and complete what my colleagues have put forward? It's an assumption, and it'll be a very important one concerning the rights of disabled persons. I make an assessment concerning the schooling issue. I think that the society at large agreed to integrate in the mainstream schooling system the persons who had a slight disability. When we talked about mainstreaming, we expected that it would apply to people who were indeed handicapped, but who were relatively functional in the society at large in order to be integrated. We didn't have any problem with that and it is already being done in the school system.

Dans les deux jugements, il s'agit d'enfants qui ont une déficience plus importante, qui peuvent et doivent être intégrés, mais là on dit: Non, vous allez trop loin. Pour les parents et pour les personnes handicapées, l'intégration est un droit pour tous, quel que soit le besoin d'adaptation. Je pense que le Comité doit être très sensible à cela et poursuivre le dialogue à ce sujet. C'est pour toute personne ayant un besoin d'adaptation. La société doit changer non pas pour seulement 10 ou 15 p. 100 des personnes handicapées, mais pour 100 p. 100 des personnes handicapées.

Now in those two rulings, the children involved have a heavier handicap, yet they can and they should be integrated in the mainstream school system. However, the rulings say: No, you are going too far. For both parents and handicapped children, mainstreaming is a right for everyone, whatever the adaptation needs. I believe that the committee should be quite sensitive to that and should pursue the dialogue on this issue. It is for any person who is in need of adaptation. Society must change not only for 10% or 15% of disabled persons, but for 100% of disabled persons.

The Chair: As most of you know, Mr. Rock is coming before us at 11 a.m. on Thursday. I hope he's got it all. . . I'll have it on your agendas, with regard to the estimates.

La présidente: Comme la plupart d'entre vous le savent, M. Rock comparaît devant nous à 11 heures jeudi. J'espère qu'il a tout entendu. . . Je le ferai inscrire à votre ordre du jour, au sujet du budget.

Perhaps we will have time to question Mr. Rock on what you were saying, Mr. Ménard. Mr. Stilborn will supply us with the information. It's a tight time schedule for Thursday but we'll make every effort.

Peut–être aurons–nous le temps d'interroger M. Rock au sujet de ce que vous disiez, monsieur Ménard. M. Stilborn nous fournira l'information demandée. L'échéancier est très serré pour jeudi, mais nous allons nous efforcer d'y parvenir.

Mr. McClelland.

Monsieur McClelland.

Mr. McClelland (Edmonton Southwest): Thank you, Madam Chairman. I have a couple of questions. As most of us are neophytes on this committee, I wonder will all of you people be going to the meeting in Fredericton on—

M. McClelland (Edmonton–Sud–Ouest): Merci, madame la présidente. J'ai deux ou trois questions à poser. La plupart d'entre nous sont néophytes à ce comité et je me demande donc, étant donné que vous allez tous à la réunion à Fredericton. . .

Ms Arseneault: We haven't heard about a meeting.

Mme Arseneault: Nous n'avons pas entendu parler d'une réunion.

A voice: Are you inviting us?

Une voix: Nous y invitez–vous?

Mr. McClelland: I'm trying to get a handle on just how this works and who's who. Is there a disability industry in Canada? Are there other industries or. . .? You know, just what's up.

M. McClelland: J'essaie de comprendre exactement qui fait quoi dans cette affaire. Y a–t–il une industrie des personnes handicapées au Canada? Y a–t–il d'autres industries. . . Enfin, qu'est–ce qui se passe au juste.

[*Text*]

There is a meeting in Fredericton late next month. The meeting is. . . The chair has the information, so I'll go from my recollection but it is a meeting of the provincial. . . Skip, help me with this.

A voice: The premier's council.

Mr. McClelland: The premier's council on persons with disabilities. What I'm wondering is why all of the people involved with persons with disabilities don't come together and say "Here we have a set of priorities". Let's not be fishing in the same barrel forever and ever. Let us come up with set of priorities and say "If I died and went to heaven, this is my wish list". Have them priorized so we can start at the top.

It seems to me that time after time, in my short six months of being involved in this, repeatedly the question comes up, what's the point of someone getting a job. . .? You know, forget access, forget all the rest of that. If a person can get a job and then loses all of the support payments that allow him to get the job in the first place, they're in a catch–22 situation. They can't take the job. So who cares whether they've got accommodation?

Speaking as an employer, people don't employ people because they can get some money from the government. They employ people because those people can make a contribution to their business. Employers are not a social welfare state. So there are ways, particularly now with the available technology. Using computers, people can work from their homes with modems. It seems to me this would be a priority area for people with disabilities to focus on. After all, it's in the interests of business not to have to build an office to have people work in if the office can be at home.

• 1100

So it would seem to me it would be incumbent on the community to use its resources to set some priorities. From my limited knowledge the first priority would be to get rid of the catch–22 situation, because most people with disabilities are not going to be able to earn as much money as they get from the government.

We're talking about two things: the dignity and self–respect that come from having gainful employment, and the help in subsidizing their costs so they don't lose one or the other. I just throw that out for comment and anyone who wishes to respond, please do.

Mr. Beachell: You've raised a lot of questions. First, as to the premier's council meeting in Fredericton, I was aware they were meeting.

You have to recognize our organizations are representative of a grass roots organization. Our members are persons with disabilities; they select the board. Premiers' councils are appointments by premiers. They do not necessarily represent the community. They may be political appointments, for whatever reasons. It happens, as we all know. Patronage is not exactly a new word within Ottawa, I'm sure.

[*Translation*]

Il y a une réunion à Fredericton à la fin du mois prochain. Cette réunion est. . . La présidente a tous les renseignements pertinents, mais si je me rappelle bien, c'est une réunion provinciale. . . Skip, rafraîchissez–moi la mémoire.

Une voix: C'est le conseil du premier ministre provincial.

M. McClelland: Le conseil du premier ministre provincial sur les personnes handicapées. Ce que je me demande, c'est pourquoi tous ceux qui s'occupent de personnes handicapées ne se réunissent pas pour dire: «Voici, nous avons établi des priorités». Nous n'allons pas continuer à puiser tous en même temps dans le même tonneau. Mettons–nous d'accord sur des priorités, faisons une liste de nos souhaits les plus chers. Établissons des priorités afin de commencer par le plus urgent.

Il me semble qu'à chaque fois que cette question revient sur le tapis, depuis les brefs six mois que je m'occupe de tout cela, quelqu'un pose la question de savoir à quoi il sert de trouver un emploi à quelqu'un. Vous savez, oublions les mesures sur l'accessibilité, oublions tout cela. Si quelqu'un trouve un emploi mais perd du même coup tout le soutien financier qui lui permettrait de se rendre au travail, il y a quelque chose d'absurde, c'est un cercle vicieux. Ces gens–là ne peuvent pas accepter l'emploi qu'on leur offre.

Je peux vous dire à titre d'employeur que les gens n'embauchent pas des employés pour se faire donner de l'argent par le gouvernement. Ils embauchent des gens parce que ces derniers peuvent contribuer à l'essor de leur entreprise. Les employeurs ne sont pas des travailleurs sociaux. Il y a des manières de procéder, surtout de nos jours, avec toute la technologie dont on dispose. Grâce à l'informatique, les gens peuvent travailler chez eux et correspondre entre eux par modem. Il me semble que c'est un aspect prioritaire pour les personnes handicapées. Après tout, c'est intéressant pour l'entreprise de ne pas avoir besoin de construire des bureaux puisque les employés peuvent travailler à domicile.

Il me semble donc que c'est à chaque collectivité d'utiliser ses ressources pour établir certaines priorités. A en juger par mon expérience limitée, je dirais que la principale priorité devrait être de sortir de l'impasse, parce que la plupart des personnes handicapées ne pourront gagner autant d'argent qu'elles en reçoivent du gouvernement.

Il est question de deux choses ici: la dignité et le respect de soi que favorise un emploi rémunérateur, et une aide financière de manière à ne perdre ni l'un ni l'autre. J'attends vos commentaires. Allez–y librement.

M. Beachell: Vous avez soulevé un grand nombre de questions. Laissez–moi vous dire, tout d'abord, que j'étais au courant de la réunion du conseil du premier ministre à Fredericton.

Vous devez reconnaître que nos organisations sont très représentatives. Nos membres sont des personnes handicapées, et ils choisissent le conseil d'administration. Les conseils des premiers ministres sont nommés par ces derniers. Ils ne représentent pas nécessairement la collectivité. Il peut s'agir de nominations politiques, peu importent les raisons. Cela se fait, comme nous le savons tous. Je suis certain qu'on a déjà entendu parler de favoritisme à Ottawa.

[*Texte*]

So I would suggest if you are looking at community organizations that you look at those organizations where disabled people have come together and said "These are our priorities; we as people with disabilities understand what our needs are best and we will work with those".

We are not interested in seeing, for example, a Prime Minister's advisory committee, where the Prime Minister would appoint disabled people to sit on that committee and advise him. We are far more interested in this committee, which is an all–party committee that reports to Parliament and is not just a governmental process but a parliamentary process.

That is why we also, at the local level, insist our process is parliamentary in that our local organizations in Estevan, middle Musquodoboit and Gander, Newfoundland elect our board members and appoint our board at the national level. So it's not surprising we're not in Fredericton.

Mr. McClelland: I think this is particularly important. I can speak now just from the Alberta premier's council, which I know to be very worthwhile and hard–working and is not a political patronage appointment. It's just beyond comprehension the grass roots movement would not be working hand in hand with the premier's councils. Why not? Who do you have to talk to to get working? It's ludicrous.

Mr. Beachell: Certainly we're working together. Gary McPherson is well–known to our community and has worked with us for a number of years. Eric Boyd, who is the executive director of the Alberta premier's council, is well–known for his work and actually is coming to Ottawa next month, I believe.

Mr. McClelland: And Gary will be here tomorrow.

Mr. Beachell: Yes.

It's not that we do not work together. We're saying you need to look at those organizations that legitimately represent as well. Within an appointment process—and maybe Alberta is not the place, but there are other councils where it is the case—it is very political as to who gets to speak on what issues to the premier, and you might have to carry the right party card to get there.

We do not want to politicize disability in that way. We do not select a particular party and say we support so and so. We want all parties, and that has also been the value of this committee, in that the party members around this table previously have worked very collaboratively to address the issue of disability, because there has been a common desire and bond to address it.

As to your question about employment and the issue of home–based employment, certainly with the computer technology that exists there are numerous people within the disabled community creating their own businesses with technology from their homes, etc. That should be an option to people, but we would not want to see it as the only option, so if you're disabled you have to work at home.

[*Traduction*]

Je vous suggérerais donc, parlant d'organisations communautaires, de considérer les organisations dont les membres sont des personnes handicapées qui se sont dit: «ce sont là nos priorités; nous savons mieux que personne quels sont nos besoins et nous allons faire ce qu'il faut.»

Nous ne voyons pas l'utilité, par exemple, d'un comité consultatif auquel le premier ministre nommerait des personnes handicapées pour le conseiller. Nous croyons que votre comité peut faire beaucoup plus pour nous en tant que comité représentatif de tous les partis faisant rapport au Parlement. Il s'agit d'un processus non seulement gouvernemental, mais aussi parlementaire.

C'est pourquoi nous insistons nous aussi, au niveau local, pour avoir un processus parlementaire en ce sens que nos organisations locales à Estevan, Middle Musquodoboit et Gander, à Terre–Neuve, élisent les membres de notre conseil et les nomment au niveau national. Il n'est donc pas surprenant que nous n'assistions pas à la réunion tenue à Fredericton.

M. McClelland: Vous venez de soulever un élément très important. Le conseil du premier ministre de l'Alberta est le seul que je connais bien et je sais qu'il joue un rôle très utile, qu'il travaille très fort et que le favoritisme politique n'avait rien à voir avec la nomination de ses membres. Je n'arrive pas à comprendre comment il se fait que les groupes populaires ne travaillent pas la main dans la main avec les conseils des premiers ministres. Pourquoi? A qui faudrait–il s'adresser pour que les choses fonctionnent mieux? C'est ridicule.

M. Beachell: Nous travaillons bien sûr en collaboration. Gary McPherson est bien connu au sein de notre collectivité et il travaille avec nous depuis un certain nombre d'années. Eric Boyd, le directeur exécutif du conseil du premier ministre de l'Alberta, est bien connu pour son travail et il doit venir à Ottawa le mois prochain, je pense.

M. McClelland: Et Gary sera ici demain.

M. Beachell: Oui.

Ce n'est pas que nous ne travaillons pas en collaboration. Ce que nous voulons, c'est que vous teniez compte aussi de l'avis des organisations qui nous représentent légitimement. Le seul fait que les membres soient nommés—peut–être pas en Alberta, mais je sais que cela se fait ailleurs—autorise à penser que ne donne pas son avis qui veut au premier ministre et qu'il faut peut–être être membre du bon parti politique pour y avoir une place.

Notre but n'est pas de politiser l'invalidité. Nous ne choisissons pas un parti en particulier, ni ne sommes prêts à appuyer telle ou telle personne. Nous voulons avoir accès à tous les partis, et c'est en ce sens–là aussi que le comité nous a été utile, car les membres de tous les partis ici présents ont toujours travaillé en collaboration très étroite à cause de leur désir commun de venir à bout des problèmes des personnes handicapées.

Vous avez aussi mentionné le travail à la maison et il est vrai qu'à l'ère informatique, bien des personnes handicapées peuvent, grâce à la technologie, travailler chez elles. C'est une option qui devrait leur être offerte, mais nous ne voudrions pas que ce soit la seule et que toutes les personnes handicapées soient obligées de travailler à la maison.

[*Text*]

We believe Canada Post, the banks, the transportation industry and all of our public services should be accessible, so if a person wants a job and has the skills to get that job the barrier should not be a flight of stairs; the barrier should not be that everything is only in print; the barrier should not be you cannot get interpreter services if he or she is deaf. We have to remove those things so people can work within our general force. Frankly, that's where a change in attitude will take place. When you're rubbing shoulders with your colleague who's working beside you, they have a disability, and they're doing the job you're doing, that's where the attitude change happens. It happens once you're there.

[*Translation*]

La Société canadienne des postes, les banques, l'industrie du transport et tous les services publics devraient être accessibles de sorte qu'une personne qui veut un emploi ne se heurte pas à un obstacle du genre d'un escalier. Elle pourrait aussi se heurter à un obstacle parce que tous les écrits sont sous forme d'imprimés ou qu'elle ne peut obtenir les services d'un interprète si elle est sourde. Nous devons éliminer ces obstacles pour que tous puissent s'intégrer à la population active. Ce n'est qu'ainsi que les attitudes changeront. C'est en travaillant aux côtés de collègues handicapés qui font le même travail qu'on finit par changer son attitude. C'est le seul moyen.

• 1105

Ms McGregor: Just very briefly, I made a presentation at a round table on the status of women last year. We had a representative from Bell Canada who referred to the fact that they had disabled people working at home. However, we questioned him further, because from what I have heard from talking to people this is not an acceptable practice to them as they feel very isolated from the work environment. They feel it's mainly done because the employer is not willing to accommodate them within the workplace.

Bell Canada already has a human rights complaint against it for not hiring disabled people, by the way.

This person did admit that this was not working out the way it had been hoped. The people who are working at home were feeling quite isolated and they had to bring them in every couple of months to sort of socialize them with the other employees. I pressed him. I asked him about Bell Canada not being willing to accommodate them.

Generally, when they want to work, people want the interaction of other colleagues. There is not just the sole purpose of earning money. There's also the purpose of getting out of your home because you're isolated and sort of disenfranchised from the rest of society. Premier's health councils across the country have found that the health of those people generally disintegrated, so the cost to the medical system goes up. However, people who are out and doing that type of socializing within the workplace, plus expanding their own horizons, improve their whole physical and mental health. That's been accorded.

I'd like to comment just sort of briefly on one thing you said. Correct me if I misinterpreted you. It concerns the fact that the government pays more than employers to keep people with disabilities at home. I think that you're greatly misled if you think people with disabilities are living in the lap of luxury.

You'll find that over half of food bank recipients are people with disabilities. This is well–documented. Probably $7,200 is the maximum per year. That's in cities that are fairly well off. It doesn't count your poorer provinces, plus support services, such as attending care and those extras.

Mme McGregor: J'ai un très bref commentaire. J'ai présenté un exposé à une table ronde sur la condition féminine l'an dernier. Il y avait là un représentant de Bell Canada qui nous a dit que la société emploie des personnes handicapées à la maison. Nous l'avons questionné parce que des personnes handicapées m'avaient dit que ce n'est pas une solution acceptable pour elles puisqu'elles se sentent ainsi très isolées du milieu de travail. Elles ont surtout l'impression que l'employeur n'est pas prêt à les accueillir en milieu de travail.

Soit dit en passant, une plainte concernant les droits de la personne a déjà été déposée contre Bell Canada qui a été accusée de ne pas embaucher de personnes handicapées.

Cette personne a admis que cela ne fonctionnait pas aussi bien qu'on l'aurait espéré. Les gens qui travaillent à la maison se sentent très isolés et il faut les inviter de temps à autre au travail pour qu'elles nouent des liens avec les autres employés. J'aurais bien voulu qu'il me dise pourquoi Bell Canada n'a pas fait plus pour ces travailleurs.

Généralement, lorsqu'ils veulent travailler, les gens souhaitent avoir des rapports avec leurs collègues. Leur seul but n'est pas de gagner de l'argent. Ils veulent aussi sortir de la maison parce qu'ils se sentent isolés et oubliés par le reste de la société. Les divers conseils des premiers ministres sur la santé se sont aperçus que la santé des personnes handicapées s'était en général détériorée, d'où une augmentation des coûts des soins de santé. On s'est aussi aperçu que les gens qui travaillent à l'extérieur et qui entretiennent des rapports au travail, en plus d'élargir leurs horizons, s'en portent mieux, sur le plan physique et mental. Cela a été reconnu.

J'aurais un petit commentaire à ajouter à une chose que vous avez dite. Reprenez–moi si j'ai mal compris. Vous avez dit que le gouvernement paye plus que les employeurs pour que les personnes handicapées puissent demeurer à la maison. Vous vous trompez lourdement si vous croyez qu'elles vivent dans le luxe.

Les personnes handicapées représentent plus de la moitié de la clientèle des banques d'alimentation. De nombreux documents en font foi. Elles gagnent probablement au plus 7 200$ par année. Et cela, dans des villes qui sont assez bien nanties. La situation est différente dans les provinces plus pauvres, sans compter les services de soutien, comme les soins et d'autres extras.

[*Texte*]

However, people working and gainfully employed can cover their own costs of caring for themselves. We have to remove those disincentives that do prevent people from actively participating in the workplace. Some of it may be that they're not getting their drugs covered when they go into the workplace because they're not eligible for benefits.

Mr. McClelland: That's what I'm talking about.

Ms McGregor: Those are the things we have to consider. This is something the government will have to work with employers on.

I think you're going to see, over the next decade, that employment, as we've known it for the last 80 years, has changed. We're going to see more contracts and temporaries. These folks are not going to be eligible for medical benefits within the workplace. It may be that a person with a disability may not earn enough to keep themselves and they may not be any better off if they can't access getting their wheelchairs replaced or getting their medical drugs, because that's very costly for us to have to endure on a monthly basis.

However, if there is some way for us to overcome those disincentives, then part–time work would be very satisfactory to many disabled folk. That extra income would improve their quality of life. It would not be a dramatic change, but it would at least make it so that they weren't on the lowest fringes in our society.

Right now our folks are really struggling because the costs are up there. They're not even making it through the month on what they're living on.

Is the time up? We can't see you. That's wonderful. I can't see you so you have to yell at me.

The Chair: I know. I realize that. What you were saying was terribly important and I hated to cut you off.

Ms McGregor: That's all right, though.

The Chair: I know that Mr. Lastewka over here is just dying to ask a question and our time is getting short.

Mr. Lastewka (St. Catharines): My question was along the line of Mr. McClelland's questions. Mr. McClelland had a question about priorities. I don't think that was answered. I would like to have that answered, if I could, because I think that's an area in which we need to do some more communicating in our country.

Mr. Beachell: Jobs.

Ms Arseneault: That's number one.

Mr. Beachell: I think it's the priority that was identified in the election. We want jobs. Disabled Canadians want to be in the workforce like the rest of Canadians. We don't want just to spend our time reforming social programs in this country. We want jobs.

• 1110

So let's find ways of stimulating the economy so there will be jobs out there for people. We're most interested and willing to participate in Mr. Axworthy's review of social policy, but we would also like to be participants within the review of a definition of work. We would also like to be participants in the Prime Minister's review of health care in this country.

[*Traduction*]

Toutefois, les gens qui ont un travail rémunéré peuvent eux–mêmes payer pour les soins qu'ils reçoivent. Nous devons éliminer tout ce qui n'incite pas au travail. Certaines personnes pourraient, par exemple, refuser de travailler parce que si elles travaillent, leurs médicaments ne seront pas payés.

M. McClelland: C'est ce dont je parlais.

Mme McGregor: Ce sont là les facteurs dont nous devons tenir compte. Le gouvernement devra voir avec les employeurs ce qu'il peut faire.

On s'apercevra, au cours des dix prochaines années, que le travail a changé, qu'il n'est plus ce qu'il a été pendant 80 ans. Il y aura plus d'employés contractuels et temporaires. Ces gens n'auront pas droit à des avantages médicaux au travail. Une personne handicapée pourrait ne pas gagner suffisamment d'argent pour subvenir à ses besoins et ne pas être dans une meilleure position si elle ne peut pas remplacer son fauteuil roulant ou se faire payer ses médicaments, dont le coût est très élevé pour nous chaque mois.

S'il y avait moyen, toutefois, de surmonter ces difficultés, le travail à temps partiel pourrait alors être très satisfaisant pour bien des personnes handicapées. Le revenu supplémentaire améliorerait leur qualité de vie. Le changement ne serait pas radical, mais elles cesseraient au moins de faire partie des plus démunis.

À l'heure actuelle, les personnes handicapées ont énormément de difficultés à joindre les deux bouts parce que la vie coûte très cher. Elles n'ont pas assez d'argent pour se rendre au bout du mois.

Est–ce que j'ai épuisé mon temps de parole? Nous ne pouvons pas vous voir. C'est merveilleux. Vous allez devoir crier après moi.

La présidente: Je le sais, mais vous disiez quelque chose de très important et je n'ai pas voulu vous interrompre.

Mme McGregor: Ne vous gênez pas.

La présidente: Je sais que M. Lastewka meurt d'envie de vous poser une question, mais le temps presse.

M. Lastewka (St. Catharines): Ma question rejoint celles de M. McClelland. Il vous a posé une question au sujet des priorités. Je ne pense pas qu'on y ait répondu. J'aimerais que vous y répondiez, parce que c'est un secteur où la communication fait défaut.

M. Beachell: Les emplois.

Mme Arseneault: C'est la priorité numéro un.

M. Beachell: C'est ce dont on a surtout parlé durant les élections. Nous voulons des emplois. Les Canadiens handicapés veulent faire partie de la population active comme le reste des Canadiens. Nous ne voulons pas consacrer tout notre temps à la réforme des programmes sociaux au Canada. Nous voulons des emplois.

Trouvons donc des moyens de relancer l'économie pour que les gens trouvent du travail. Nous sommes tout à fait désireux de participer à l'examen de la politique sociale entrepris par M. Axworthy, mais nous aimerions également participer à l'étude qui débouchera sur la définition du travail. Nous voulons également participer à l'étude sur les soins de santé dans notre pays que le premier ministre a entreprise.

[*Text*]

Certainly the priorities of Canadians are the priorities of disabled Canadians. They do not differ. They mean access to the same labour market, the same opportunity to contribute to your society, the same opportunity to live productive lives within your community, to be able to attend educational institutions of your choice, and to contribute as full citizens.

There is no question that we tend to have disability cast as a social problem. It is not. The problem is citizenship. The problem is all of those rights of citizenship, and if there is one priority issue, it certainly is jobs and reducing the poverty experienced by people with disabilities.

This cannot be done by the federal government alone. This is a critical piece that has to be done federally/provincially, and with municipal governments as well. Where a great problem exists in this country for disabled Canadians is those cooperative relationships have to be established because provincial governments and municipal governments on the one hand control all of the service areas: attendant care, social welfare, transportation, local municipal transportation systems, etc. Legislation at the federal level to get to work will not change much if the transportation system is not there, if the attendant care system is not there, if the interpreter service is not there, etc.

A very strong partnership has to be developed among federal, provincial, and municipal governments in addressing disability issues, as there has to be a strong partnership in addressing issues for all Canadians. We are hopeful that that partnership can come up with some creative solutions.

They do exist. Probably the most creative piece around disability in Canada in the last ten years is giving disabled persons direct control over their service system. There are demonstrated models where the direct cash transfer is made to the individual instead of through a welfare system or through a government service to provide care, where the individual then purchases their own service and they hire and fire their attendant and they tell them what their job is and when they'll come. They hire their interpreter. They become employers where the cash goes to the individual rather than to a large bureaucracy that duplicates service all over the place and creates very rigid barriers of who is eligible for what. It's an innovative approach that is working for many people.

To give a very concrete example, one of our members had for 18 years lived in an intensive–care hospital bed. He now lives in his own apartment, has his own staff, and is costing about one–third of what that hospital bed was costing. He was there for 18 years. You know the cost of a hospital bed per day. He is now in the community, operating and actually providing employment for some other people. It's working out quite cost–effectively.

[*Translation*]

Chose certaine, les priorités des Canadiens sont aussi les priorités des Canadiens handicapés. Elles se ressemblent en tous points. Les uns et les autres veulent l'accès au même marché du travail, la même chance de contribuer à la société, la même chance de vivre des vies productives au sein de la collectivité, de fréquenter les établissements d'enseignement de leur choix et de contribuer à la société à titre de citoyens à part entière.

Il ne fait aucun doute qu'on a tendance à considérer le handicap comme s'il s'agissait d'un problème social. Ce n'est pas le cas. C'est une question de citoyenneté. Le problème, ce sont tous ces droits issus de la citoyenneté, et s'il n'y a qu'une seule priorité, c'est l'emploi et la diminution de la pauvreté chez les Canadiens handicapés.

Le gouvernement fédéral ne peut pas tout faire lui–même. Il s'agit là d'un problème fondamental qui appelle la coopération fédérale–provinciale, ainsi que la collaboration des administrations municipales. Ce qu'il faut faire de toute urgence pour les Canadiens handicapés, c'est établir des relations de coopération parce que les gouvernements provinciaux et municipaux contrôlent pour leur part tous les services: les soins auxiliaires aux handicapés, l'assistance sociale, les transports, les systèmes de transport municipaux et locaux, etc. Mais les lois fédérales visant à relancer l'emploi ne changeront pas grand–chose s'il n'y a pas de systèmes de transport, s'il n'y a pas de soins auxiliaires aux handicapés, s'il n'y a pas de services d'interprétation, etc.

Il faut donc créer un partenariat solide entre les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux si l'on veut venir en aide aux personnes handicapées, tout comme il faut établir des partenariats solides si l'on veut régler les problèmes de tous les Canadiens. Nous espérons que ce partenariat donnera naissance à des solutions novatrices.

Ces solutions existent. Sans doute l'initiative la plus audacieuse en cette matière au Canada au cours des dix dernières années a vu le jour lorsqu'on a donné aux personnes handicapées le contrôle direct sur leurs systèmes de service. Il existe des modèles qui ont fait leurs preuves, où l'on remet directement aux particuliers une somme d'argent au lieu de la confier à un système d'assistance sociale ou à un service gouvernemental qui fournira les soins voulus. C'est alors la personne handicapée elle–même qui achète ses propres services, qui engage et qui congédie ses aides, qui leur dit quoi faire et quand venir. C'est la personne handicapée elle–même qui engage son interprète. Ainsi la personne handicapée devient employeur car l'argent va à elle et non à une grosse bureaucratie qui se dédouble à n'en plus finir et élève des barrières très rigides à l'admissibilité au service. C'est là une solution novatrice qui marche pour beaucoup de monde.

Je vais vous donner un exemple très concret. L'un de nos membres était cloué depuis 18 ans sur un lit d'hôpital aux soins intensifs. Il vit aujourd'hui dans son propre appartement, il a son propre personnel, et cela coûte environ le tiers de ce que son lit d'hôpital coûtait. Je rappelle qu'il avait été là 18 ans. Vous savez ce que coûte un lit d'hôpital par jour. Il vit aujourd'hui en société, il fonctionne et il fournit même du travail à certaines personnes. On a réalisé ainsi beaucoup d'économies.

[*Texte*]

Mr. Lastewka: You made some comments earlier concerning immigration and refugees. I want to understand better what you were saying there, so could you just review it?

Mr. Di–Giovanni: I'll take that one.

Il faut bien comprendre que la Loi sur l'immigration interdit aux personnes ayant une déficience quelconque d'entrer au pays en tant qu'immigrants reçus et en tant que citoyens. Un certain nombre de problèmes surgissent.

Premièrement, souvent on accepte toute la famille en tant qu'immigrants reçus et citoyens, sauf la personne qui a une déficience ou l'enfant qui reste ici avec le permis du ministre.

Deuxièmement, on accepte la famille, mais avec le permis du ministre. Toute la famille reste ici mais peut à n'importe quel moment être retournée dans son pays d'origine.

• 1115

Troisièmement, on fait rentrer la famille sauf l'enfant ou la personne qui a une déficience.

Lorsqu'on fait une demande de réfugié politique ou lorsqu'on tente de réunir les familles, dès qu'on identifie une personne avec une déficience, les règles et les politiques au niveau des réfugiés politiques et de la réunification des familles ne s'appliquent plus et on nous dit que c'est parce qu'il y a un enfant ou une personne qui a une déficience et que cela peut devenir un fardeau excessif pour la société en matière de services santé et de services sociaux.

En fin de compte, on fait une adéquation qui est fausse entre la déficience et la maladie, et entre la déficience et la capacité de participer au développement de la société canadienne.

Je vais vous donner deux exemples. Premièrement, un agent d'immigration réalise qu'un enfant de sept ans d'une de ces familles avait le syndrome de Down et pour évaluer—et je peux vous envoyer la documentation à ce sujet—si l'enfant était apte à se développer à l'intérieur de la société canadienne et québécoise et devenir un membre à part égale, l'agent d'immigration a sorti de l'argent canadien, un billet de dix dollars, un billet de cinq dollars, des 10 cents, des cinq cents, des 25 cents et des cents. L'enfant était d'origine latino–américaine et n'avait jamais vu d'argent canadien. Il lui a dit «place cela dans un ordre décroissant à partir du 10 dollars jusqu'à un cent». L'enfant a échoué le test et a été inscrit comme représentant un fardeau excessif pour les services de santé et les services sociaux.

Il y a également un autre cas où les parents étaient des investisseurs et parce qu'un enfant de la famille avait une déficience, ils n'ont pas pu entrer au pays, même en tant qu'investisseurs.

Il est important, si l'on se définit comme une société de droits, si l'on adhère aux divers droits internationaux, que notre société se dise que les handicapés doivent être traités à part égale et sont les égaux des personnes non handicapées. Il est fou de penser qu'on est un fardeau parce que l'on a une déficience. Le fardeau existe mais c'est parce qu'on a des barrières, des limites, etc. On a tenté de régler toute la question de la Loi sur l'immigration mais je crois que, à un moment donné, il faudrait que la société canadienne nous accepte en tant que citoyens à part entière. C'est un choix de droit et un choix moral également.

[*Traduction*]

M. Lastewka: Vous avez parlé plus tôt de l'immigration et des réfugiés. Je tiens à bien comprendre ce que vous entendiez par là, pourriez–vous donc répéter brièvement ce que vous avez dit?

M. Di–Giovanni: Je vais répondre à cette question.

You must understand that the Immigration Act prohibits anyone with a handicap to enter the country as a landed immigrant or as a citizen. This causes a number of problems.

First, they often take in all the family as landed immigrants and citizens, except the person with the handicap or the child that will stay here with the minister's permit.

Second, the whole family will be taken in, but with the minister's permit only. All the family may stay here but can be returned to the home country anytime.

Third, the whole family is admitted, but without the handicapped child or person.

When somebody requests political asylum or when we try to reunite families, as soon as we identify a person with a handicap, all the rules and policies concerning political refugees or family reunification cease to apply, and we're told that the reason is that there is a handicapped child or person who may become an excessive burden on society in terms of health care and social services.

What is boils down to is that you make no distinction between a handicap and an illness, and between a handicap and the capacity to contribute to the development of Canadian society.

I'll give you two examples. In the first one, an immigration officer noticed that a seven year old child of one of those families had Down Syndrome—and I can send you all the documentaion on that subject—and in order to assess if the child was able to grow within Canadian and Quebec society and become a full member of that society, the immigration agent took out some Canadian money, a ten dollar bill, a five dollar bill, dimes, nickels, quarters and cents. The child came from Latin America and had never seen any Canadian money. He was told: "Put that money in descending order, starting with the ten dollar bill down to one cent." The child failed the test and was considered as representing an excessive burden on health and social services.

There is also another case where the parents were investors and because one child of the family was handicapped, they could not enter the country, even as such.

It is therefore important, if we define ourselves as a society of rights, if we adhere to the various international laws, that our society declare that handicapped persons shall receive the same treatment as accorded to the non–handicapped. It is crazy to believe that one is a burden because he or she is handicapped. There is a burden but it is because we have created barriers, limitations, etc. Attempts were made to solve the whole question of the Immigration Act, but I believe that the day will come where Canadian society will have to accept us as full citizens. This is a legal choice and also of moral one.

[*Text*]

The Chair: We are running out of time here. I have five additional items to add to the agenda this morning. Did you have something that you wished to bring up quickly, Francine?

Ms Arseneault: It is similar to the idea Jerome has been talking about. I think it is important, even though you will not like to hear it, to know how serious these immigration cases can be.

I know of a family that was coming from Lebanon. They got as far as Cyprus and the immigration officials recognized that their 18–year–old son had muscular dystrophy. That family was held up for 18 months while it was discussed whether or not the family would be allowed to come into Canada. During that time this 18–year–old heard his brothers and sisters and the mother and father talking about how they could almost get here and it was too bad but this is the way it was. He committed suicide so the rest of the family could come here. We hear cases like that all the time.

When we are out of the country talking about how good Canada is, it is very hard for us to be able to uphold that standard when in fact it is being said disabled people are equal and can have equal citizenship in Canada, but if you are a disabled person coming in out of the country, you are not equal.

[*Translation*]

La présidente: Nous allons manquer de temps. J'ai cinq autres articles à ajouter à l'ordre du jour ce matin. Vous vouliez mentionner quelque chose rapidement, Francine?

Mme Arseneault: Cela rejoint l'idée dont Jérôme a parlé tout à l'heure. Je crois qu'il est important de connaître la gravité de ces cas d'immigration, même si cela n'est pas agréable à entendre.

J'ai connaissance d'une famille qui venait de quitter le Liban. Elle s'est rendue jusqu'à Chypre où les agents d'immigration ont constaté que le fils de 18 ans était atteint de dystrophie musculaire. Cette famille a été retenue là–bas pendant 18 mois pendant qu'on délibérait pour savoir si elle serait autorisée ou non à entrer au Canada. Durant tout ce temps–là, ce jeune homme de 18 ans a entendu ses frères, ses soeurs, sa mère et son père se plaindre d'avoir manqué leur coup, dire que c'était dommage, mais qu'il en était ainsi. Il s'est suicidé pour que le reste de la famille puisse venir ici. On nous rapporte des cas comme celui–là tout le temps.

Lorsque nous sommes à l'étranger et que l'on entend dire combien le Canada est généreux, il nous est très difficile de confirmer cette opinion lorsque chez nous les personnes handicapées ont les mêmes droits que les autres et sont des citoyens à part entière du Canada, mais qu'une personne handicapée immigrante n'a pas les mêmes droits que les autres.

• 1120

Ms Lemieux–Brassard: We have a case also from China. Right now it is very active. The father and one son and one daughter are permanent residents of Canada since 1988. He tried to get his wife and other kids to come to Canada. They had refugee status at the beginning, but he was refused because the twelve–year–old needs a kidney transplant. They are now being exported. They have a few days to fight that. The ground is that the medical costs are going to be too much. He is having dialysis right now three days a week and needs a transplant. Over the last two years his health improved dramatically, but now he is being sent back because of his health situation.

The Chair: Has that particular case been brought to any member's attention, other than what you have just told us about here this morning?

Ms Lemieux–Brassard: Yes. Our Multi–Ethnic Association has sent letters to Mr. Marchi and Mr. Ciaccia.

The Chair: That's fine. Thank you.

Ms Lemieux–Brassard: As of last week.

The Chair: I'm going to allow Mr. Di–Giovanni one more and then we are going to end this part of the program.

M. Di–Giovanni: Que signifie toute la question de l'immigration? C'est important de le considérer. Cela veut dire que si nous sommes chanceux en venant ici, nous allons être tolérés. Si nous ne sommes pas chanceux on ne sera pas tolérés et on sera exclus.

Mme Lemieux–Brassard: Nous avons aussi le cas d'une famille chinoise. Le dossier est très actif à l'heure actuelle. Le père ainsi qu'un fils et une fille sont résidents permanents du Canada depuis 1988. Le père a essayé de faire venir sa femme et ses autres enfants. Au début, on leur a accordé le statut de réfugiés, mais on les a ensuite refusés parce l'enfant de 12 ans avait besoin d'une greffe du rein. Ils sont sur le point d'être déportés. Ils ont encore quelques jours pour contester l'ordonnance de renvoi. Le motif invoqué est que les frais médicaux seront trop élevés. L'enfant subit actuellement des traitements de dialyse trois fois par semaine et il a besoin d'une greffe. Depuis deux ans, son état s'est considérablement amélioré, mais on veut maintenant le renvoyer à cause de ses problèmes de santé.

La présidente: Ce cas a–t–il été porté à l'attention d'un député avant que vous nous en parliez ici aujourd'hui?

Mme Lemieux–Brassard: Oui, notre Association multi–ethnique a envoyé des lettres à messieurs Marchi et Ciaccia.

La présidente: Très bien. Je vous remercie.

Mme Lemieux–Brassard: C'était la semaine dernière.

La présidente: Je permettrai à M. Di–Giovanni de poser une dernière question, puis nous allons mettre fin à cette partie de la discussion.

Mr. Di–Giovanni: What does all this immigration thing mean? It's important to reflect on that. It means that, if we're lucky, we will be tolerated when we come here. If we're not lucky, we will not be tolerated and we will be excluded.

[*Texte*]

Lucie a soulevé un cas au niveau du Québec. Ce qui s'est produit, c'est que le père et le frère ont été acceptés en tant qu'immigrants reçus. La mère et la soeur ne l'ont pas été, de même que l'enfant. L'agent d'immigration a dit à la mère: «On vous retourne dans votre pays d'origine et, dès que l'enfant mourra, on vous réacceptera dans notre pays en tant qu'immigrant reçu.»

The Chair: That's a pretty dramatic statement. I have no less than three other members who wish to ask questions. We have to be out of this room by 11:30 and I have five items that are very important to be brought up.

Ms McGregor: I think you need to see us a lot more often.

The Chair: Obviously it is an indication that what you had to say to us all here this morning has hit home. It is very important. I for one am most thankful that you recognize this committee is an all-party committee. We are very non-partisan when we sit here. We sometimes are different outside this room, but when it comes to dealing with the types of issues that we deal with, we hope we are here to best serve the needs of Canadians. That, I think, is what we all recognize as members of this committee.

The one thing that came through to me was the concern over the social policy review and the differences between provinces, that you are not able to move from one province to another quite freely. With regard to the premiers' council meeting, I know that one of the five items is that Mr. McClelland wishes to go to that premiers' council meeting in New Brunswick. Maybe this is something that he can bring to that council should the government approve the funds for him to go.

I thank you all for coming here. We are a new committee. We are very interested. We are very keen. We will be looking forward to future constant consultations with your three different organizations.

Mr. Beachell: Thank you.

Ms Arseneault: Thank you.

The Chair: Now I have to talk about five items in the next five minutes.

First of all, we know that we have the justice minister here at 11 a.m. on Thursday. I hope that all committee members will be present.

We have two non-regular committee members here this morning, Mr. Lastewka and Ms Cohen. Thank you very much for sitting in and replacing the other members.

Also, this afternoon there is a meeting set up at Max Yalden's office, the Commissioner of Human Rights, at 3:15. We should meet at the front door of this building at 3:15 to go to Mr. Yalden's office.

• 1125

Mr. Bernier: When? Today?

[*Traduction*]

Lucie talked about a case in Quebec. What has happened is that the father and brother were admitted as landed immmigrants. The mother and sister were not, nor was the child. The immigration officer told the mother: "We are sending you back to your country of origin, and as soon as the child dies, you can be readmitted into our country as landed immigrant."

La présidente: Voilà une déclaration assez dramatique. J'ai sur ma liste pas moins de trois autres députés qui souhaitent poser des questions. Nous devons quitter la salle au plus tard à 11 h 30, et j'ai encore cinq points très importants dont nous devons discuter.

Mme McGregor: Je crois qu'il vous faudrait nous voir bien plus souvent.

La présidente: De toute évidence, nous avons tous été touchés par ce que vous nous avez dit ici ce matin. La question est très importante. Pour ma part, je vous sais gré de reconnaître que les allégeances politiques n'influent pas sur le travail de notre comité. Nous avons parfois un comportement différent à l'extérieur de cette salle, mais quand il s'agit de traiter de questions comme celle dont nous venons de discuter, nous sommes ici, du moins nous l'espérons, pour répondre aux besoins des Canadiens. Je crois que c'est un principe que nous avons tous à coeur en tant que membres de ce comité.

Ce que j'ai retenu par-dessus tout, c'est votre préoccupation au sujet de l'examen de la politique sociale et des différences qui existent entre les provinces relativement à la mobilité. En ce qui concerne la réunion du conseil des premiers ministres des provinces, je sais qu'un des points dont nous devons discuter est justement la demande de M. McLelland qui souhaite assister à cette rencontre qui doit avoir lieu au Nouveau-Brunswick. Il pourra peut-être y soulever cette préoccupation auprès du conseil si le gouvernement approuve les fonds nécessaires à son déplacement.

Je vous remercie de votre présence ici aujourd'hui. La tâche est encore toute nouvelle pour nous. Nous sommes très intéressés et très enthousiastes. Nous tenons à maintenir la communication avec les trois organismes que vous représentez respectivement.

M. Beachell: Merci.

Mme Arseneault: Merci.

La présidente: Je dois maintenant vous entretenir de cinq points dans les cinq minutes qui nous restent.

Tout d'abord, nous savons que nous accueillons le ministre de la Justice jeudi, à 11 heures, dans cette salle. J'espère que tous les membres du comité y seront.

Nous avons deux députés qui sont ici comme substituts, M. Lastewka et M^me^ Cohen. Merci beaucoup à tous les deux d'être venus remplacer vos collègues membres du comité.

Ensuite, il y a la rencontre qui est prévue pour cet après-midi au bureau de Max Yalden, commissaire aux droits de la personne, à 15 h 15. Nous nous rencontrerons à la porte avant de l'immeuble à 15 h 15 pour nous rendre à son bureau.

M. Bernier: Quand? Aujourd'hui?

[*Text*]

The Chair: Yes, today.

M. Ménard: Qui? Où? Pas les membres du Comité?

Une voix: Oui.

The Chair: We set up a meeting—I think it was at Mr. McClelland's request—to discuss the long–range planning goals of the Human Rights Commission.

Mr. McClelland would like to attend the special meeting in New Brunswick—the premier's council on the status of disabled persons. In order for Mr. McClelland to go we need a motion of this committee, because we're not allowed to put moneys for travel in our budget. We then have to take that to Parliament to get approval for special funds.

Mr. Telegdi: I so move.

Mr. McClelland: This is all provinces.

The Chair: Yes, it's all provinces.

Motion agreed to

The Chair: We'll move on that one right away.

Mr. Telegdi: Madam Chair, perhaps you could re–examine how we go about getting funds for this committee to do some of the travel—

The Chair: You can't do that. All committees have to go through the liaison committee. None of the standing committees of the House of Commons were allowed to put moneys for travel in their budgets. Every one is looked at on an individual basis.

Mr. Telegdi: You mean every time Defence takes off they have to go through. . .?

The Chair: Absolutely. They all do. We're not being treated differently from anybody else.

Next, Susan Alter from the Library of Parliament. . . The request was made by Réal Ménard at a previous meeting with regard to her providing some research on the definition of "spouse" in the federal legislation. She's done some preliminary research of the federal statutes.

Would you like to run through those and what you're saying here, Susan?

Ms Susan Alter (Committee Researcher): I've done a preliminary search and there are close to 70 statutes where the word "spouse" appears, and now I have to go through each occurrence of that word to see what the implications would be if the definition of spouse were changed to include same–sex couples.

This is going to take some time. What I propose is that I complete this research over the summer during the recess, because it is going to be fairly labour–intensive research.

The Chair: Committee, do you see any merit in Susan spending a lot of time on this in the summer? Is this something the Minister of Justice is going to dig into anyway?

[*Translation*]

La présidente: Oui, aujourd'hui.

Mr. Ménard: Who? Where? Not the members of the committee?

An hon. member: Yes.

La présidente: Nous avions prévu de tenir une rencontre—je crois que c'était à la demande de M. McClelland—pour discuter des objectifs de planification à long terme de la Commission des droits de la personne.

M. McClelland voudrait assister à la réunion spéciale qui aura lieu au Nouveau–Brunswick—le Conseil des premiers ministres provinciaux sur la situation des personnes handicapées. Pour que M. McClelland puisse faire ce voyage, il nous faut adopter une motion à cet effet, parce que nous ne pouvons pas inclure de frais de déplacement dans notre budget. Nous devrons ensuite présenter la demande au Parlement afin d'obtenir des fonds spéciaux à cette fin.

M. Telegdi: Je le propose.

M. McClelland: Il s'agit de toutes les provinces.

La présidente: Oui, de toutes les provinces.

La motion est adoptée

La présidente: Nous ferons tout de suite le nécessaire.

M. Telegdi: Madame la présidente, vous pourriez peut–être examiner la procédure à suivre pour que le comité obtienne les fonds dont il a besoin pour ses déplacements. . .

La présidente: C'est impossible. Tous les comités doivent passer par le comité de liaison. Aucun des comités permanents de la Chambre des communes n'a été autorisé à inclure dans son budget un poste pour les déplacements. Chaque demande est examinée individuellement.

M. Telegdi: Vous voulez dire que chaque fois que le Comité de la défense se déplace, il doit passer. . .?

La présidente: Absolument. C'est le cas de tous les comités. Nous ne sommes pas traités différemment des autres.

Le point suivant concerne Susan Alter, de la Bibliothèque du Parlement. . . Réal Ménard lui avait demandé à une réunion précédente d'effectuer une recherche sur la définition du terme «conjoint» dans la législation fédérale. Elle a fait des recherches préliminaires en se servant des lois fédérales.

Susan, voulez–vous nous dire ce qu'il en est?

Mme Susan Alter (attachée de recherche du comité): J'ai fait une recherche préliminaire et j'ai repéré près de 70 lois où figure le mot «conjoint». Il me faut maintenant passer en revue chacune de ces lois pour voir dans quel contexte le terme est utilisé et déterminer quelles seraient les conséquences si l'on en modifiait la définition de manière à y inclure les couples du même sexe.

C'est un travail qui prendra un certain temps. Je vous propose de terminer la recherche durant l'été, c'est–à–dire pendant l'intersession, parce qu'il faudra que j'y consacre pas mal d'heures.

La présidente: Messieurs et mesdames les membres du comité, croyez–vous qu'il serait utile que Susan passe beaucoup de temps à faire cette recherche durant l'été? Est–ce une recherche qui sera faite de toute façon par le ministre de la Justice?

[*Texte*]

M. Ménard: La demande initiale était qu'on ait la liste de toutes les lois qui seront éventuellement touchées par une modification législative reconnaissant les conjoints de même sexe. Vous dites que vous en avez recensé 70.

M. Bernier: Lois et règlements.

M. Ménard: Vous souhaitez que l'on puisse poursuivre cette recherche durant tout l'été pour qu'on puisse bénéficier de vos travaux en septembre. Est–ce bien cela?

Ms Alter: That's correct. I have an initial list, but whether it's valid has yet to be determined. I have to look at the actual wording of that act to see if a change to the definition would have an impact of any kind. It's not just a matter of putting together a list; it's determining the validity of the list that has been put together so far.

M. Ménard: Le Syndicat canadien de la Fonction publique a déjà fait cet exercice de recensement des lois pour voir quelles lois seraient affectées. Je crois que tout le monde doit travailler dans les conditions les plus adéquates. Si vous croyez qu'on ne peut pas en bénéficier avant septembre. . . De toute façon, je ne crois pas que le projet de loi nous sera présenté avant la fin de nos travaux. Je serais satisfait qu'on puisse l'avoir en septembre.

Ms Cohen (Windsor—St. Clair): Why are we having staff doing that research when the Department of Justice will do it if they table the bill? Why do we need two or three or four or ten agencies doing the same research when it's going to be provided to the committee anyway?

• 1130

The Chair: I have that same concern, but Mr. Ménard, maybe you could best ask why you felt that—

M. Ménard: Je ne crois pas qu'on ait de garantie, à l'instant où on se parle, que le ministère va se livrer à cet exercice. C'est une revendication qui a déjà été faite par plusieurs groupes. En ce moment, on n'a pas de garantie, à moins que le ministre nous en donne une lorsqu'il viendra nous rencontrer jeudi, après s'être désisté trois fois. Si on nous assure que le gouvernement va le faire, je ne tiens pas à ce qu'il y ait une duplication de travail, mais cela ne nous apparaissait pas évident au moment où on a fait la demande. Je vous rappelle que ce sera un enjeu très important par rapport au débat qu'on va vivre en septembre. Ce ne sera pas une chose qui ne sera pas appelée à être utilisée.

Ms Cohen: Why don't we find out before sending a staff member who has lots of work to do off on a boondoggle?

The Chair: I think that's a very good suggestion. Mr. Rock is going to be here on Thursday morning. That's a very quick, easy question.

Susan Alter is at the parliamentary research branch, but she's also very busy. If his department is not doing it, then we can so instruct, but at this point in time could we hold it in abeyance?

[*Traduction*]

Mr. Ménard: What was requested initially was a list of all legislation that might eventually be affected by a legislative change recognizing same sex couples. You said that you've identified 70 such statutes.

Mr. Bernier: Statutes and regulations.

Mr. Ménard: So you would like to complete the research over the summer and report to us in September. Is that right?

Mme Alter: Oui, c'est juste. J'ai une liste préliminaire, mais il reste à déterminer si elle est valable. Je dois examiner le libellé de la loi pour voir si le fait de modifier la définition aurait une incidence quelconque. Il ne s'agit pas simplement d'établir une liste, mais de déterminer si celle que j'ai préparée est valable.

Mr. Ménard: The Canadian Union of Public Employees has already done a review of the legislation to determine which statutes would be affected. I think that everyone is entitled to work under the most adequate conditions. If you think that you cannot report before September. . . In any event, I don't think the bill would be sent to us before we break. I would be satisfied with a report in September.

Mme Cohen (Windsor—St. Clair): Pourquoi demandons–nous à notre personnel d'effectuer une recherche comme celle–là quand nous savons que le ministère de la Justice fera ce travail s'il décide de déposer le projet de loi? Pourquoi faut–il que deux, trois, quatre ou 10 services fassent le même travail quand nous savons que le comité obtiendra ces renseignements de toute façon?

La présidente: Je partage votre inquiétude, monsieur Ménard, mais il vaudrait mieux peut–être que vous nous disiez pourquoi vous pensiez que. . .

Mr. Ménard: At this point, I don't think we have any guarantee that the department will indeed do this research. This is something that has been requested by several groups. There is no guarantee, as we speak, unless we do get assurances from the minister if indeed he does come on Thursday, having cancelled three times previously. If we do get assurances from the government that this will be done, I would not want the exercise to be duplicated, but there seemed to be no guarantees when the request was initially made. I would remind you that this will be an important issue in the debate that will take place in September. I can assure you that this research will not have been done in vain.

Mme Cohen: Pourquoi ne nous informons–nous pas avant de demander à une attachée de recherche, qui a déjà un emploi du temps chargé, de faire une recherche qui ne servira à rien?

La présidente: C'est une excellente idée. M. Rock sera ici jeudi matin. C'est une question que nous pouvons facilement lui poser et à laquelle nous pouvons obtenir tout de suite une réponse.

Susan Alter est attachée au Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement, mais elle aussi très occupée. Si le ministère n'a pas l'intention de faire une recherche en ce sens, nous pourrons peut–être demander à Susan d'en faire une, mais pourrions–nous laisser les choses en suspens pour l'instant?

[*Text*]

Ms Alter: To shed some light on that, Justice is doing research in this area right now, but they don't know when they're going to have it done. I don't know if it's going to be three months or six months or how long it's going to take. My understanding was that the committee needed this fairly soon. Definitely if we ask the minister that question and if they can make it available within the timeframe for September, then it's probably not worth our efforts here to duplicate the work.

The Chair: Can we leave it until Thursday and ask the minister on Thursday?

M. Ménard: On va le demander au ministre.

The Chair: And the committee can make a decision at that time.

M. Ménard: Oui, mais il faut avoir des garanties officielles, parce qu'il y a parfois des tergiversations.

The Chair: Are there any other items of business?

Mr. Telegdi: I have two very quick ones, Madam Chair. Bell Canada was mentioned as having a case before Human Rights. My understanding is that they are not hiring people with disabilities. I wonder if we could ever get Bell Canada in front of our committee.

The Chair: They're before the tribunal right now.

Mr. Telegdi: Well, if we could get them down here and talk to them about it—

The Chair: I think that's why the Human Rights Commission and the Human Rights Tribunal are there, for that particular area. Mr. Yalden and the commission and the tribunal have been very active in pursuing Bell Canada in that area. I am quite confident of that.

Mr. Telegdi: It would seem, especially in the areas where you have federal regulations applying, that we should probably have them and find out what their practices are.

The other thing that was raised was this immediate pending deportation. Is there anybody on the committee who could do some research on that?

The Chair: That is the question I was asking, whether it had been brought to the attention of any individual member of Parliament. We usually rely on an individual member. She mentioned Mr. Marchi and Mr. Caccia in particular. I don't know whether any individual member has picked up the cudgel and run with it in this regard, but I think one should.

Which riding does this family live in?

Mr. Di–Giovanni: It's in Dorval. I could have Multi–Ethnic fax you the whole file if you want to tomorrow.

The Chair: It would be much more efficient and quicker if you took it directly to the member of Parliament.

Ms Lemieux–Brassard: I have here the letter that was sent to the association from Multi–Ethnic with a cut from *The Gazette*. I have everything here.

[*Translation*]

Mme Alter: Pour faire un peu la lumière sur tout cela, je sais que le ministère de la Justice a déjà entrepris une recherche sur la question, mais l'on ne sait pas quand elle sera terminée. J'ignore si ce sera dans trois mois, dans six mois ou le temps qu'il faudra pour cela. J'avais cru comprendre que le Comité voulait cette information assez rapidement. Chose certaine, si nous posons la question au ministre et qu'il nous dit que le ministère pourra nous fournir l'information pour septembre, il ne vaut sans doute pas la peine que nous fassions le même travail.

La présidente: Pouvons–nous donc laisser cela en suspens jusqu'à jeudi et poser la question au ministre à ce moment–là?

Mr. Ménard: Yes, we will ask the minister.

La présidente: Et le Comité pourra prendre une décision à ce moment–là.

Mr. Ménard: Yes. But there will have to be formal assurances, because we sometimes get the runaround.

La présidente: Y a–t–il d'autres questions?

M. Telegdi: J'ai deux questions que je veux aborder très rapidement, madame la présidente. On a parlé de Bell Canada qui faisait l'objet d'une plainte devant la Commission des droits de la personne. Je crois savoir que c'est parce que la société n'embauche pas de personnes handicapées. Je me demande si nous pourrons faire venir Bell Canada devant notre comité à un moment donné.

La présidente: L'affaire est actuellement devant le tribunal.

M. Telegdi: Si nous pouvions convoquer les représentants de la société et leur en parler. . .

La présidente: Je crois que c'est justement le domaine de la Commission des droits de la personne et du Tribunal des droits de la personne. M. Yalden, de même que la commission et le tribunal, poursuivent de façon très active cette affaire qui met en cause Bell Canada. J'en suis sûre.

M. Telegdi: Il me semble, en ce qui concerne notamment les questions qui relèvent de la réglementation fédérale, que nous pourrions sans doute les convoquer et les interroger sur leurs façons de faire.

L'autre question qui a été soulevée est le cas de cette famille qui est sur le point d'être déportée. Y a–t–il quelqu'un parmi les membres du comité qui pourrait essayer de voir ce qu'il en est?

La présidente: Je cherchais justement à savoir si le cas avait été porté à l'attention d'un député en particulier. C'est le genre de dossier pour lequel nous faisons généralement appel à un député. Elle a parlé notamment de MM. Marquis et Ciaccia. Je ne sais pas s'il y a un député qui a pris fait et cause pour cette famille, mais il me semble que quelqu'un devrait le faire.

Dans quelle circonscription habite la famille?

M. Di–Giovanni: Elle habite Dorval. Si vous le voulez, je pourrais demander à l'Association multi–ethnique de vous envoyer tout le dossier par télécopieur demain.

La présidente: Ce serait tellement plus efficace et plus rapide de soumettre le cas directement au député concerné.

Mme Lemieux–Brassard: J'ai ici la lettre qui a été envoyée à l'association par l'organisme multi–ethnique de même qu'une coupure tirée du journal *The Gazette*. J'ai tous les documents ici.

[*Texte*]

The Chair: If you'll give that to me, the clerk will photocopy it. We'll get it directly to that particular member of Parliament for Dorval. Who is it?

M. Bernier: Dorval, c'est. . .

The Chair: It's mine?

Some hon. members: Oh, oh!

Mr. Ménard: No, no.

Mr. Telegdi: I can appreciate a member of Parliament dealing with it, but I can also appreciate if it has implications that are of concern to this committee—

The Chair: Would you like to do it, Mr. Telegdi?

Mr. Telegdi: —that we have some method of responding to it from the committee itself.

The Chair: Thank you very much for bringing that particular case to our attention. We have a copy of the file and we will be working on it.

Again, thank you very much for appearing before us, and thank you, committee.

M. Ménard: On n'a pas reparlé de la bourse de la Flamme du centenaire. On devait accueillir des candidatures en juin, mais on n'en a pas reparlé. Est–ce qu'on prévoit une réunion du Comité de direction bientôt?

• 1135

The Chair: An update?

Where are we on the centennial flame?

We have 15 submissions, which obviously will be brought within the next week or two.

The Clerk of the Committee: Yes. We'll have to.

The Chair: Absolutely, because we have to deal with it before the House rises. Thank you for bringing that to us. We need that as soon as possible.

This meeting stands adjourned.

[*Traduction*]

La présidente: Si vous voulez bien me les remettre, le greffier en fera des photocopies. Nous enverrons le tout directement au député de la circonscription de Dorval. Qui est–ce?

Mr. Bernier: Dorval, that's—

La présidente: C'est moi?

Des voix: Oh! Oh!

M. Ménard: Non, non.

M. Telegdi: Je comprends qu'il serait utile qu'un député s'en occupe, mais il me semble que, si l'affaire est susceptible d'intéresser le comité,. . .

La présidente: Voulez–vous vous en occuper, monsieur Telegdi?

M. Telegdi: . . .Le comité devrait le faire officiellement.

La présidente: Merci beaucoup d'avoir porté cette question à notre attention. Nous avons une copie du dossier et nous nous en occuperons.

Encore une fois, je vous remercie d'avoir comparu devant nous, et je remercie aussi les membres du comité.

Mr. Ménard: We didn't come back to the issue of the Centennial Flame Bursary. We were supposed to be asking for applications in June, but we didn't come back to this. Will the Steering Committee be meeting soon?

La présidente: Qu'en est–il de cette question?

Où en sommes–nous en ce qui concerne la flamme du centenaire?

Nous avons reçu 15 candidatures qui devront être examinées d'ici une semaine ou deux.

Le greffier du Comité: Oui, il faudra les examiner.

La présidente: C'est sûr, parce que nous devons prendre une décision avant que la Chambre ne s'ajourne. Merci d'avoir soulevé la question. Nous avons besoin de prendre une décision le plus rapidement possible.

La séance est levée.

MAIL ➤POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste–lettre
8801320
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré–Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non–livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré–Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Council of Canadians with Disabilities:

Francine Arseneault, Chair;

Laurie Beachell.

From the Canadian Disability Rights Council:

Jerome Di–Giovanni, President;

Carol MacGregor, Vice–President.

From the Confédération des organismes provinciaux des personnes handicapées du Québec:

Lucie Lemieux–Brassard, Chair;

Pauline Lazure.

TÉMOINS

Du Conseil canadien des personnes handicapées:

Francine Arseneault, présidente;

Laurie Beachell.

Du Conseil canadien des droits des personnes handicapées:

Jerome Di–Giovanni, président;

Carol MacGregor, vice–président.

De la Confédération des organismes provinciaux des personnes handicapées du Québec:

Lucie Lemieux–Brassard, présidente;

Pauline Lazure.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 10

Thursday, May 26, 1994

Chair: Beryl Gaffney

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 10

Le jeudi 26 mai 1994

Présidente: Beryl Gaffney

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Procès–verbaux et témoignages du Comité permanent des

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

---

RESPECTING:

Main Estimates for the fiscal year 1994–95: Vote 15 CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION under JUSTICE

CONCERNANT:

Budget des dépenses principal pour l'exercice financier 1994–1995: crédit 15 COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE sous la rubrique de la JUSTICE

APPEARING:

The Hon. Allan Rock
Minister of Justice and Attorney General of Canada

COMPARAÎT:

L'hon. Allan Rock
ministre de la Justice et procureur général de Canada



First Session of the Thirty–fifth Parliament, 1994

Première session de la trente–cinquième législature, 1994

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Beryl Gaffney

Vice–Chairmen: Beth Phinney
Réal Ménard

Members

Maurice Bernier
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Jack Ramsay
Julian Reed
Andrew Telegdi
Bob Wood—(11)

Associate Members

Jean Landry
Svend Robinson—(2)

(Quorum 6)

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Présidente: Beryl Gaffney

Vice–présidents: Beth Phinney
Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Jack Ramsay
Julian Reed
Andrew Telegdi
Bob Wood—(11)

Membres associés

Jean Landry
Svend Robinson—(2)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MAY 26, 1994
(11)

[*Text*]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 11:05 o'clock a.m., this day, in Room 307, West Block, the Chair, Beryl Gaffney, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Beryl Gaffney, Ivan Grose, John Maloney, Ian McClelland, Réal Ménard, Julian Reed and Andrew Telegdi.

Acting Members present: John Cummins for Jack Ramsay; Roger Simmons for Beth Phinney.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Susan Alter and Jack Stilborn, Research Officers.

Appearing: The Hon. Allan Rock Minister of Justice and Attorney General of Canada.

The Committee resumed consideration of the Main Estimates for the fiscal year ending March 31, 1995 — Vote 15, Canadian Human Rights Commission under Justice (*See Minutes of Proceedings dated Thursday, May 5, 1994, Issue No. 8*).

The Chair called Vote 15.

The Minister made an opening statement and answered questions.

Vote 15 was allowed to stand.

At 12:30 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 26 MAI 1994
(11)

[*Traduction*]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 11 h 05, dans la salle 307 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Beryl Gaffney (*présidente*).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Beryl Gaffney, Ivan Grose, John Maloney, Ian McClelland, Réal Ménard, Julian Reed, Andrew Telegdi.

Membres suppléants présents: John Cummins pour Jack Ramsay; Roger Simmons pour Beth Phinney.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Susan Alter et Jack Stilborn, attachés de recherche.

Comparaît: L'hon. Allan Rock, ministre de la Justice et procureur général du Canada.

Le Comité reprend l'étude du Budget des dépenses pour l'exercice prenant fin le 31 mars 1995 — Crédit 15, Commission canadienne des droits de la personne, sous Justice (*voir les Procès-verbaux et témoignages du jeudi 5 mai 1994, fascicule nº 8*).

Le président appelle: crédit 15.

Le ministre fait une déclaration et répond aux questions.

Le crédit 15 est reporté.

À 12 h 30, la séance est levée jusqu'à l'appel de la présidente.

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Thursday, May 26, 1994

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le jeudi 26 mai 1994

• 1059

The Chair: Good morning, everyone. I call this meeting to order.

I apologize for the smallness of the room, but due to the many things that are going on on the Hill this morning we had difficulty booking a room on short notice. We were delighted that we were able to have the minister here with us this morning so we quickly had to book this particular room.

Having said that, we might be a couple of minutes early, but I think we can start. The order of the day is the main estimates for the fiscal year 1994–95, vote 15, Canadian Human Rights Commission under Justice.

La présidente: Bonjour. La séance est ouverte.

Je suis désolée pour l'exiguïté de la pièce, mais étant donné les nombreuses activités qui se déroulent sur la Colline ce matin, nous avons eu de la difficulté à réserver une salle à court délai. Nous étions enchanté de savoir que le ministre pouvait venir ce matin et par conséquent, nous avons dû réserver rapidement cette salle.

Nous sommes peut–être deux ou trois minutes en avance, mais je crois que nous pouvons commencer. La question à l'ordre du jour est l'étude du crédit 15, Commission canadienne des droits de la personne, ministère de la Justice, du Budget des dépenses principal pour l'exercice 1994–1995.

• 1100

Having said that, I welcome you, Minister Rock, to this committee. You have a presentation to make, and I'm sure committee members have all kinds of questions they would like to ask. If you wouldn't mind introducing your people who are with you at the table, we'll get under way.

Soyez le bienvenu au Comité, monsieur le minsitre. Vous avez un exposé à faire et je suis certaine que les membres du Comité ont toutes sortes de questions à vous poser. Pourriez–vous présenter les personnes qui vous accompagnent, puis nous pourrons commencer?

Hon. Allan Rock (Minister of Justice and Attorney General of Canada): Mary Dawson is the assistant deputy minister for human rights and related matters, and Richard Mosley is the director of social and criminal law policy at the Department of Justice. I may, from time to time, call upon their help in responding to specific or detailed questions.

L'honorable Allan Rock (ministre de la Justice et Procureur général du Canada): M^me^ Mary Dawson est sous–ministre déléguée en charge des droits de la personne et des questions connexes et M. Richard Mosley est directeur du secteur des politiques pénales et sociales. Je ferai peut–être appel à eux de temps en temps pour répondre à des questions très précises ou très détaillées.

May I say at the outset, Madam Chair, that I'm delighted to appear before this committee. I apologize for scheduling difficulties we have had in arranging the appearance and I'm grateful to the committee for its patience, particularly on the last occasion when I had to cancel with only a couple of days' notice.

Madame la présidente, je tiens à dire d'emblée que je suis très heureux de comparaître devant le Comité. Je suis désolée pour les difficultés que nous avons eues à trouver un moyen de caser cette comparution dans mon programme et je vous suis reconnaissant pour votre patience, surtout pour la dernière fois où j'ai dû annuler à deux jours d'avis seulement.

The mandate of the committee, dealing as it does with matters of human rights and the status of disabled persons, is a mandate that is of great interest both because of my present responsibilities as Minister of Justice and because of my personal interests.

Le Comité est chargé de l'examen des questions touchant les droits de la personne et la condition des personnes handicapées et ce sont des questions auxquelles je m'intéresse grandement, autant en raison de mes responsabilités de ministre de la Justice qu'à titre personnel.

Obviously, human rights are an important dimension of much of what's done in Parliament and government. Some weeks ago when I appeared before the Standing Committee on Justice and Legal Affairs, I spoke about social justice as an objective of our policies, and I acknowledge today the reality that human rights are fundamental if we are to achieve social justice. The recognition of and respect for human rights must be a fundamental element of our approach as sitting members of Parliament.

Les droits de la personne constituent incontestablement un aspect important de la plupart des activités du Parlement et du gouvernement. Il y a quelques semaines, lorsque j'ai comparu devant le Comité permanent de la justice et des questions juridiques, j'ai dit que la justice sociale était un des objectifs de nos politiques et je reconnais aujourd'hui le fait que les droits de la personne constituent un élément fondamental de cette justice sociale. La reconnaissance et le respect des droits de la personne doivent représenter un aspect fondamental de notre démarche, en notre qualité de députés.

Je voudrais dire aussi, madame la présidente, que la Charte est une composante du cadre juridique de la protection des droits de la personne au Canada. La Loi canadienne sur les droits de la personne en est un autre élément important. Alors

Madam Chair, I would also like to say that the Charter is a part of the legal framework in Canada for the protection of human rights. The Canadian Human Rights Act is another important part of that framework. While the majority of

[*Texte*]

que la majorité des employeurs et des fournisseurs de services au Canada sont gouvernés par les lois provinciales en matière de droits de la personne, le gouvernement fédéral et les employeurs et fournisseurs de services du secteur privé réglementés par le fédéral, par exemple les banques, les compagnies aériennes, doivent se conformer à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

The Canadian Human Rights Commission itself, of course, carries out the administrative responsibilities under the Canadian Human Rights Act. I know Mr. Max Yalden, the chief commissioner of the Canadian Human Rights Commission, appeared before you last month to discuss the commission's work. While the commission is responsible for the administration of the statute—and I'll not deal with matters under Mr. Yalden's direct control—I can, I believe, properly address myself to the legislation itself and, if I may, I'll do that as I speak briefly this morning.

As this committee observed, Madam Chair, when the chief commissioner was before it last month. . .there are a number of issues with respect to amendments to the law and the Department of Justice is reviewing these issues. We will, of course, take into account the view of the Canadian Human Rights Commission.

Some of these issues have been around for a while. They were on the desk when I arrived. Nonetheless, it's important that they be examined thoroughly and, in relation to some of them, that we have a fresh look. While no aspect of the statute is immune from scrutiny, we obviously will want to preserve that which has worked well.

There is a range of issues relating both to the substantive scope of the law and the process and structure of the Human Rights Act system. Several of these are familiar to the committee: the question of mandatory retirement, the duty of accommodation, and sexual orientation. I would note that courts have read sexual orientation into the Canadian Human Rights Act as a ground upon which discrimination is prohibited, and the Canadian Human Rights Commission has been applying the law as interpreted by the courts. The courts have also held that the Canadian Charter of Rights and Freedoms prohibits discrimination on the basis of sexual orientation.

• 1105

Sur ce dernier point, j'aimerais répéter ce que j'ai dit lors du débat qui a suivi le discours du Trône. La décision des tribunaux n'a pas pour effet d'ajouter à la loi les mots qui lui manquent; seul le Parlement a le pouvoir de modifier la loi en ce sens. C'est ce qu'il fera notamment en prévoyant expressément que l'orientation sexuelle constitue un motif de distinction illicite. La Chambre des communes a approuvé ce principe il y a longtemps déjà, et les gouvernements successifs ont indiqué leur intention de modifier la loi afin qu'elle interdise expressément la distinction fondée sur l'orientation sexuelle. L'actuel gouvernement déposera un projet de loi à cette fin, non seulement pour satisfaire à un engagement, mais également parce qu'il estime qu'il s'agit là d'une question de justice fondamentale.

[*Traduction*]

employers and service providers in Canada come under provincial human rights legislation, the federal government and federally regulated employers and service providers of the private sector, for example the banks and airlines, are covered by the Canadian Human Rights Act.

C'est évidemment la Commission canadienne des droits de la personne qui assume les responsabilités administratives qui découlent de cette loi. Je sais que M. Max Yalden, le commissaire en chef de la Commission canadienne des droits de la personne, a comparu devant vous le mois dernier pour parler des travaux de la Commission. Alors que la Commission est responsable de l'administration de la loi—et je ne parlerai pas des questions qui relèvent directement de M. Yalden—, je pense que je suis en mesure de parler de la loi proprement dite, et c'est ce que je ferai brièvement ce matin, si vous n'y voyez pas d'inconvénient.

Comme l'a fait remarquer le Comité, madame la présidente, lorsque le commissaire en chef était là le mois dernier, il a dit un certain nombre de questions se posent au sujet des modifications à apporter à la loi et le ministère de la Justice se penche précisément sur ces questions en tenant compte évidemment de l'opinion de la Commission canadienne des droits de la personne.

Certaines de ces questions ont surgi il y a un certain temps déjà, avant mon arrivée. Il importe néanmoins de les examiner à fond et de jeter un regard neuf sur certaines d'entre elles. Aucune loi n'est à l'abri d'un examen, mais nous tenons à préserver les mesures législatives qui ne causent aucun problème.

Il y a toute une série de questions qui se posent au sujet de la portée des dispositions de fond de la Loi canadienne sur les droits de la personne ainsi que sur la procédure et la structure elle–même du système qu'elle instaure. Le Comité connaît déjà plusieurs de ces questions: retraite obligatoire, obligation relative à l'adaptation raisonnable et orientation sexuelle. En fait, pour ce qui est de cette dernière question, il convient de souligner que les tribunaux ont interprété la Loi canadiennne sur les droits de la personne comme si l'orientation sexuelle était un motif de distinction illicite, et la Commission canadienne des droits de la personne applique la Loi conformément à l'interprétation qu'en ont fait les tribunaux. Ceux–ci ont également statué que la Charte canadienne des droits et libertés interdit la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

However, on this last point, I want to reiterate what I said in the debate following the Speech from the Throne. The decision of the courts has not inserted the necessary words in the law; this requires action by Parliament. Amendments to the Act will include sexual orientation as an express prohibited ground of discrimination. The House of Commons has been committed to this principle for many years, and successive governments have indicated their intention to introduce the amendment. This government will do so, not only to fulfill a commitment, but also as a matter of fundamental justice.

[*Text*]

The issue of benefits and same–sex partners is also one of concern to many Canadians. I am fully aware there are an increasing number of cases before the courts in this area and with respect to other personal relationships where distinctions are drawn in law or in policies. Many of these distinctions in personal relationships are already being examined. The Department of Justice is coordinating a review of all federal legislation, including regulations and policies that make distinctions on the basis of personal relationships. This exercise will re–examine concepts of dependency and interdependency as they are reflected in the law.

There's great controversy in some quarters about same–sex benefits. But, Madam Chair, if I may respectfully observe it, I think it's important to remember that the broader issue of relationships may be the crucial issue to address. It is not always the sexual relationship that distinguishes those who must be taken into account when government determines the sweep of their policies or the reach of their programs.

Two siblings might live together. There may be an aging parent and an adult child. There could be two people who cohabit in a non–sexual arrangement but who have a degree of dependency or interdependency that's relevant for the purposes of government and others establishing entitlements to programs.

It seems to me that is the perspective from which we should proceed in examining the fairest way to ensure government programs and entitlements are determined in Canadian society.

May I say as well, as part of my opening here this morning, that I'm particularly interested in the role of the Canadian Human Rights Commission. Currently, as this committee well knows, the commission performs a variety of functions. It investigates complaints of discrimination, determines which complaints will be referred for adjudication, appears before tribunals, usually carrying forward the case on behalf of the complainant, and helps to promote the cause of human rights and to educate the public.

These of course are useful functions and they must continue. But I believe the time has come to ask whether they are sufficient by themselves. Do they represent the best and only ways for the commission to pursue the cause of human rights in Canada? I'm examining the question of changes to the way the commission works and its place in the human rights equation.

It seems to me it's time to ask ourselves whether it's enough for the commission to be a complaint–driven body dealing with questions on a case–by–case basis or whether it should play a more wide–ranging and proactive role. Should the commission serve in any sense as an ombudsman? Are there ways of making the system less adversarial and more efficient?

[*Translation*]

La question des avantages aux conjoints homosexuels préoccupe aussi de nombreux Canadiens. Je sais pertinemment que les tribunaux sont saisis d'un nombre grandissant d'affaires à ce sujet et au sujet d'autres distinctions fondées sur les relations personnelles dans les lois et les politiques. Le gouvernement examine déjà bon nombre de ces distinctions fondées sur les relations personnelles. Le ministère de la Justice coordonne l'examen de la législation, de la réglementation et des politiques fédérales qui établissent de telles distinctions. Cet examen vise à revoir les notions juridiques de dépendance et d'interdépendance.

La question des avantages aux conjoints homosexuels suscite de vives controverses dans certains milieux. Madame la présidente, sauf votre honneur, je me permets de signaler qu'il importe à mon avis de ne pas oublier que la question cruciale à examiner est peut–être celle des relations en général. Ce ne sont pas toujours les relations sexuelles qui sont les relations dont le gouvernement doit tenir compte lorsqu'il détermine la portée de ses politiques ou de ses programmes.

Deux frères ou soeurs peuvent vivre ensemble. Il peut s'agir d'un parent âgé et d'un enfant adulte. Il peut s'agir de deux personnes qui cohabitent sans qu'il y ait pour autant de relations sexuelles entre elles mais entre lesquelles il y a un degré de dépendance ou d'interdépendance qui doit entrer en ligne de compte pour l'État et pour les autres organismes qui établissement les droits à des prestations.

Il me semble que c'est la perspective dans laquelle il convient d'examiner la façon la plus juste de déterminer les programmes et les droits aux programmes gouvernementaux dans la société canadienne.

J'ajouterais, dans le cadre de mon allocution liminaire, que je m'intéresse tout particulièrement au rôle de la Commission canadienne des droits de la personne. Pour le moment, comme le sait le Comité, la Commission remplit diverses fonctions. Elle fait enquête sur les plaintes concernant la discrimination, détermine quelles plaintes seront renvoyées à l'arbitrage, comparaît devant les tribunaux, reporte habituellement l'affaire pour le compte du plaignant et participe à la promotion de la cause des droits de la personne et à l'éducation du public.

Ce sont évidemment des fonctions utiles, qui doivent être maintenues. Je crois toutefois que le moment est venu de se demander si elles suffisent. Représentent–elles le meilleur et le seul moyen pour la Commission de défendre la cause des droits de la personne au Canada? J'examine actuellement la question d'un changement de méthode de travail de la Commission et de la place de celle–ci dans le contexte des droits de la personne.

Il me semble que c'est le moment de se demander s'il suffit pour la Commission d'être un organisme qui se contente de se charger des plaintes et de les examiner individuellement ou si elle devrait jouer un rôle élargi et plus proactif. La Commission devrait–elle servir d'ombudsman? Y a–t–il moyen de rendre le système moins contradictoire et plus efficace?

[*Texte*]

I've initiated that review because there's a need to improve the way we safeguard human rights and to re-examine the function and concept of the commission in that context. I'm very open to ideas, particularly from those on this committee, about these questions, and I look forward to an interchange this morning on those subjects as well.

As I've said, there are other Canadian Human Rights Act issues under review. But what is most important, it seems to me, is that we ensure the Human Rights Act provides fair and effective protection against discrimination.

J'ai traité jusqu'ici du volet de votre mandat qui concerne les droits de la personne. J'aimerais maintenant faire quelques brefs commentaires sur l'autre facette de votre travail: la condition des personnes handicapées.

• 1110

Les personnes handicapées, qui représentent entre 10 et 15 p. 100 de la population canadienne, ont de tout temps été défavorisées et victimes d'exclusion sociale, de stéréotypes et de préjugés.

A comprehensive review of federal legislation affecting persons with disabilities is an important part of the federal government's strategy for the integration of persons with disabilities.

In 1992 when Bill C-78, the act to amend certain acts with respect to persons with disabilities—which I think is better known as the omnibus bill—was tabled, the Department of Justice indicated that other proposals relevant to the Criminal Code and the Canada Evidence Act would be fully considered after more extensive examination and consultation. Last year there was the release of the consultation document that outlined issues that may pose barriers for persons with disabilities, which may require amendment where warranted.

In the months that I've had the privilege to be in my present position, Madam Chair, I've pursued that initiative. I've engaged in a consultation process in which I'm actively seeking the views of the disability community, as well as the police, the defence bar and my provincial colleagues.

In that connection, we held a forum March 18 to 20 in Rockland, of all places, in which we brought together the groups I've mentioned to discuss these issues. Your presence at the opening of that conference was sincerely appreciated by the community of persons with disabilities, Madam Chair, and it added to the forum to have you present.

As you know, at that forum the issues raised in the consultation document were canvassed in depth, including the criminal law and how it affects persons with disabilities; communications assistance for witnesses; the use of video-taped evidence; and sexual exploitation by a person in a position of trust. I think the forum was a success because it brought together representatives from not only the disability community, but from the legal and law enforcement communities, and fostered a meaningful dialogue and exchange between them.

[*Traduction*]

J'ai décidé de procéder à cet examen parce qu'il faut améliorer la façon dont on garantit les droits de la personne et réexaminer les fonctions et la raison d'être de la Commission sous cet angle. Je suis très ouvert aux idées que l'on pourrait avoir, surtout celles du Comité, sur ces questions, et je me réjouis d'avance de la discussion que nous aurons ce matin à ce sujet.

Comme je l'ai dit, on étudie actuellement d'autres éléments de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Ce qui importe toutefois le plus, à mes yeux, c'est que la Loi canadienne sur les droits de la personne offre une protection juste et efficace contre la discrimination.

I've spoken so far about issues relating to the human rights part of your mandate. I would now like to make some brief remarks about work being done on issues pertaining to the other part of your mandate—the status of persons with disabilities.

Persons with disabilities make up from 10% to 15% of Canada's population. They are a group that has been traditionally victimized by social exclusions, disadvantage, stereotyping and prejudice.

L'examen complet des dispositions législatives fédérales applicables aux personnes handicapées est un élément important de la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées.

En 1992, au moment du dépôt du projet de loi C-78, la Loi modifiant certaines lois relativement aux personnes handicapées—mieux connue sous le nom de projet de loi omnibus—le ministère de la Justice indiquait que d'autres modifications au Code criminel et à la Loi sur la preuve au Canada seraient envisagées une fois qu'auront été réalisées d'autres études et qu'auront été menées des consultations exhaustives. L'an dernier, le gouvernement a rendu public un document de consultation qui explique les difficultés que peuvent avoir à surmonter les personnes handicapées et pour lesquelles il faudrait peut-être modifier la loi.

Madame la présidente, je m'occupe de cette initiative depuis que j'ai le privilège d'occuper mon poste actuel. J'ai entrepris des consultations dans le but de connaître les opinions des personnes handicapées, des policiers, des avocats de la défense et de mes collègues des provinces.

C'est pourquoi nous avons tenu un colloque du 18 au 20 mars à Rockland, figurez-vous, dans le cadre duquel tous ces groupes ont discuté de ces difficultés. Votre présence lors des cérémonies d'ouverture a été sincèrement appréciée par les personnes handicapées, madame la présidente, et elle a apporté beaucoup.

Comme vous le savez, le colloque a donné l'occasion d'examiner à fond les questions exposées dans le document de consultation, notamment le droit pénal et son incidence sur les personnes handicapées, l'assistance aux témoins en matière de communication, l'utilisation des témoignages sur bandes magnétoscopiques et l'exploitation sexuelle par une personne en situation de confiance. Je crois que le colloque a été couronné de succès parce qu'il a permis à des représentants non seulement des personnes handicapées mais aussi de la communauté juridique et des responsables de l'application de la loi de se rencontrer et de discuter de manière fructueuse de ces questions.

[*Text*]

Vous savez sans doute que notre but essentiel est de modifier la loi là où le besoin s'en fait sentir. À ce moment–ci, je ne saurais cependant pas vous dire les modifications qui seront proposées. Je sais que mes fonctionnaires continuent les travaux et communiqueront à nouveau avec les personnes handicapées pour poursuivre les consultations.

The meeting with the groups in Rockland was an important step, and I wish to build upon the spirit of cooperation that resulted from that meeting. I expect the changes that will ultimately be made to the criminal justice system will ensure that persons with disabilities will participate fully on an equal basis.

Madam Chair, let me stop there and end my introductory remarks. I look forward to this opportunity to exchange views with members of the committee. I welcome any questions the committee may have.

The Chairman: Thank you very much, Minister Rock. We're delighted to have the opportunity to ask questions.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Merci, madame la présidente.

Le ministre s'étant fait désiré, nous sommes contents de l'avoir avec nous aujourd'hui pour pouvoir aborder un certain nombre de questions d'importance. Je voudrais échanger avec vous sur une question qui me préoccupe beaucoup et qui préoccupe aussi les membres de ma formation politique; c'est celle que vous avez abordée dans votre exposé préliminaire au sujet de la reconnaissance des conjoints de même sexe.

Vous savez que depuis le début de nos travaux, on a accueilli divers témoins représentant divers organismes qui sont venus nous faire part de leurs revendications. À propos de la situation à laquelle vous vous référez dans votre document, différents tribunaux de droit commun ont rendu des jugements qui reconnaissent que la discrimination basée sur l'orientation sexuelle devrait être un motif illicite de discrimination. Sauf que les tribunaux sont en avance sur le législateur, et dans les faits, il n'y a pas véritablement de protection efficace. Vous nous dites que vous comptez déposer un projet de loi et que c'est une promesse qu'on retrouve également dans le Livre rouge; vous vous êtes exprimé à plusieurs occasions sur ce sujet–là en Chambre.

• 1115

Allez–vous pousser votre réflexion et l'actualisation de la loi, non seulement jusqu'à reconnaître que l'orientation sexuelle doit être un motif illicite de discrimination, mais qu'il est de votre intention d'aborder aussi concrètement la reconnaissance des conjoints de même sexe? Jusqu'où pensez–vous que cette reconnaissance devrait aller? Vous avez parlé de différents régimes d'avantages sociaux, je crois.

Pour moi, la question qui se pose, c'est qu'on a l'occasion de réouvrir cette loi, qui en substance n'a à peu près pas été amendée depuis qu'elle a été présentée. Finalement, comment allez–vous passer à l'histoire? Allez–vous passer à l'histoire comme un ministre libéral, libéral dans le sens philosophique et politique du terme, qui va vraiment offrir pour la première fois, comme législateur, à la communauté homosexuelle, la véritable protection législative qu'elle est en droit d'attendre du Parlement canadien?

[*Translation*]

Ultimately, as you know, our goal is to go forward with legislative amendments where appropriate. At this point, I can't tell you what changes will be forthcoming. I know that my officials are continuing their work and will be getting back to members of the disability committee to continue the consultation process.

La rencontre avec les groupes à Rockland a marqué un tournant important, et je voudrais tirer parti de l'esprit de collaboration qui en est ressorti. Je m'attends à ce que les modifications qui seront apportées au système de justice pénal aideront les personnes handicapées à participer pleinement à celui–ci et à jouer le rôle qui leur revient de plein droit.

Madame la présidente, je termine ici mon allocution d'ouverture. Je me réjouis d'avance d'avoir l'occasion de discuter avec les membres du Comité. Je suis disposé à répondre à toutes leurs questions.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur le ministre. Nous sommes enchantés d'avoir l'occasion de poser des questions.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Thank you, Madam Chair.

As the minister played hard–to–get, we are pleased to have him here today to be able to deal with a number of important issues. I would like to have an exchange with you on an issue of great concern to me, which is also a concern of the members of my political party; it is the issue regarding the recognition of the rights of same–sex partners you mentioned in your introductory remarks.

As you know, in the beginning of our hearings, we welcomed a variety of witnesses representing various organizations who came to talk to us about their concerns. As far as the situation you referred to in your document is concerned, various ordinary codes of law pronounced judgments which recognized that the discrimination based on sexual orientation should be a prohibited ground of discrimination. However, the codes are in advance on the legislator and in fact, there is really no efficient protection. You tell us that you intend to table a bill and this is a commitment which is also in the Red Book; you gave your views on several occasions on this issue in the House.

Are you going to go so far in your thinking and the updating of the act, not only as to recognize that the sexual orientation should be a ground upon which discrimination is prohibited, but also as to say that you intend to deal concretely with the recognition of same–sex partners? How far should this recognition go? You talked about various benefit plans, I think.

In my view, the question is that we have an opportunity to reopen that act which, in substance, has almost never been amended since it was put forward. Finally, how are you going to go down in history? Are you going to go down in history as a liberal minister? Liberal in the philosophical and political meaning, who is going to offer for the first time, as a legislator, to the gay community the real legislative protection it has a right to expect from the Parliament of Canada?

[*Texte*]

M. Rock: Madame la présidente, le gouvernement est résolu à ajouter l'orientation sexuelle à la Loi canadienne sur les droits de la personne et il entend prendre des mesures en ce sens le plus tôt possible. Je crois que nous aurons un projet de loi cet automne pour changer la loi, donc pour ajouter cette chose.

Il y a aussi, bien sûr, la question des avantages aux partenaires de même sexe qui dépasse le cadre de ce projet de loi.

That's a second and separate matter and I think, as I said in my introductory remarks, it should be dealt with as such. There's no question that we are committed to introducing legislation to add sexual orientation as a ground upon which discrimination is prohibited.

A second and separate, although related question, has to do with benefits. As I mentioned when I spoke earlier, I think that should be seen in the broader context of relationships and entitlements. From that perspective, we are examining all federal statutes that draw distinctions or provide for benefits on the basis of relationships, and we are going to consult with Canadians and develop policies and approaches in that regard.

I should say that insofar as the amendment to the statute is concerned, it's hardly revolutionary. As the committee knows, eight provinces in Canada already have such specific prohibitions in their provincial human rights legislation. It was, I believe, 1985 when an all–party committee of the House recommended that such a change take place. It's now 1994 and no such change has been introduced, even though, as I said, the courts are reading it into the statutes. So it's high time and it will be done.

M. Ménard: Madame la présidente, je veux bien m'assurer que je comprends la réponse du ministre.

Votre intention concernant l'éventualité d'ajouter un onzième motif de discrimination à la loi est claire; dès votre prise de fonction, en acceptant les responsabilités qui vous ont été confiées par le premier ministre, vous vous êtes engagé là–dessus. Là où on a des craintes au Bloc québécois, et également parmi les membres des communautés qui sont venus témoigner ici, c'est que reconnaître que l'orientation sexuelle est un motif illicite de discrimination, ce n'est pas suffisant. Si on ne définit pas l'orientation sexuelle et si on ne donne pas une certaine reconnaissance législative au fait qu'il y a dans notre société des gens qui décident de vivre avec un partenaire du même sexe, et cela concrètement tous les jours, dans la vie courante, que ce soit au niveau judiciaire, au niveau économique, au niveau des avantages sociaux, et qui sont privés des privilèges de la communauté hétérosexuelle, je prétends qu'il y a un manque. Comme nous l'ont dit aussi un certain nombre de témoins, tout cela est de vos prérogatives et vous pouvez comme ministre de la Justice pallier à cette situation–là.

Le premier pas que vous vous apprêtez à franchir va certainement vous valoir la reconnaissance de la communauté gaie; ce n'est pas révolutionnaire et vous l'avez dit vous–même. Il faut quand même un certain courage politique. La question qui se pose, c'est: allez–vous franchir le deuxième pas?

[*Traduction*]

Mr. Rock: Madam Chair, the government has decided to add sexual orientation to the Canadian Human Rights Act, and they intend to take measures in that direction as early as possible. I think that we have a bill to amend the act, thus to add that thing, this fall.

There is also, of course, the question of the benefits to same–sex partners which goes beyond the scope of that bill

C'est une deuxième question, qui est distincte et, comme je l'ai dit dans mon allocution d'ouverture, elle devrait être considérée comme telle. Il ne fait aucun doute que nous nous engageons à présenter un projet de loi pour ajouter l'orientation sexuelle comme motif illicite de discrimination.

La question des avantages sociaux est une deuxième question, bien distincte, même si elle se rattache à la première. Comme je l'ai déjà dit, j'estime qu'il convient de l'examiner dans le contexte général des relations et des droits aux avantages. Dans cette perspective, nous examinons toutes les lois fédérales qui font des distinctions et accordent des avantages fondés sur les relations, et nous allons consulter les Canadiens et élaborer des politiques et des méthodes à cet égard.

Je dirai qu'en ce qui concerne les modifications à apporter à la Loi, cette initiative peut à peine être qualifiée de révolutionnaire. Comme le savent les membres du Comité, huit provinces canadiennes ont déjà inséré des interdictions à cet égard dans leur loi sur les droits de la personne. Je crois que c'est en 1985 qu'un comité représentant tous les partis de la Chambre a recommandé de modifier la loi dans ce sens. Nous sommes en 1994 et les modifications n'ont pas encore été apportées, même si, comme je l'ai dit, les tribunaux interprètent les lois dans ce sens. Par conséquent, il est grand temps de le faire et ce sera fait.

Mr. Ménard: Madam Chair, I want to ensure that I understand the minister's answer.

Your intention concerning the eventuality of adding an eleventh ground of discrimination in the act is clear; you have made this commitment since you have been in your present position, since you accepted the responsibilities which have been given to you by the Prime Minister. Our concern in the Bloc Québécois, which is also a concern among the members of communities who came here as witnesses, is that it is not enough to recognize that the sexual orientation is a ground upon which discrimination is prohibited. If we don't define the sexual orientation and if we don't give a certain legislative recognition to the fact that there are in our society people who decide to live with a same–sex partner, every day, in everyday life, whether at the judicial or economic level or at the level of fringe benefits, and who are deprived of the privileges of the heterosexual community, I say there is something missing. As a number of witnesses also told us, all this issue is under your prerogative and as Minister of Justice, you can remedy that situation.

The first step you are preparing to take will certainly bring you the gratitude of the gay community; it is not revolutionary, as you said yourself. It takes however a certain political courage. The question is: Are you going to take the second step?

[*Text*]

Nous, par exemple, pour vous donner une indication, on a demandé à notre personnel de soutien au Comité de faire la recension de toutes les lois. Évidemment, cela dépasse largement le cadre de votre ministère; mais on prétend qu'il y a entre 70 et 200 lois qui devraient être actualisées pour reconnaître les conjoints de même sexe.

• 1120

Est–ce qu'il y a des études? Est–ce que vos fonctionnaires, au ministère, se livrent à ce travail d'actualisation et de recension des lois qui sont concernées? Vous me feriez extrêmement plaisir si vous pouviez, sans vous engager outre mesure au–delà du Cabinet, mais comme ministre de la Justice qui a des prérogatives dans ce Cabinet, de me dire si vous croyez, vous–même, comme individu qui prend des décisions, qu'il faut reconnaître les conjoints de même sexe.

Mr. Rock: Madam Chair, Mr. Ménard is quite right in saying I distinguished between the amendment to the statute in the first instance and, second, the broader question of benefits under legislation.

In relation to the first, my answer was clear and straightforward. In relation to the second it was less so, because I think—well, let me say a few things. First, I don't think the issue of same–sex entitlement to benefits should be seen in isolation. I think instead it should be seen in terms of relationships. As I mentioned, those relations are not always even sexual. They may be familial, they may be friendship, they may derive simply by cohabitation, or there may be economic interdependency or not. It's broader than simply a sexual phenomenon. I think it's helpful to see it in that broader context.

The reason I'm less clear in relation to the second part of the question, which is benefits, is that I respect the breadth and the complexity of the issue. I acknowledge that the social program review is under way now, that this question must logically be an incidental part of that social program review. There are a variety of ministers who are involved. At Justice we are examining all federal statutes to determine the scope of the question—how many acts, how many programs are involved—and it is something that will be considered and on which we will consult. But I would anticipate that process were I to state the conclusion today.

Let me simply say it's obviously a matter that is logically connected to the amendment, because if you add to the statute the prohibition against discrimination, then one would expect the government itself to obey that law.

Second—

M. Ménard: Je comprends que vous serez donc un allié au Cabinet dans cette bataille entreprise par certains membres du Comité. Mon temps est–il écoulé? Merci.

The Chair: Mr. Ménard, you're beyond your 10 minutes at this time. Did you wish to wrap up this question? I'm sure it will come out in further questioning, Mr. Rock. Did you finish your statement in response to him?

[*Translation*]

To give you an indication, we asked for example our support staff to make a summary of all these legislations. Of course, this goes way beyond your department; they say that there are between 70 and 200 pieces of legislation which should be updated in order to recognize same–sex partners.

Are there studies? Is your staff in the Department doing this updating and recension work of the pieces of legislation which are affected? I would be extremely pleased if you could tell me, without committing yourself too much beyond the Cabinet, but as Minister of Justice who has prerogatives in this Cabinet, if you believe yourself, as an individual making decisions, that same–sex partners should be recognized.

M. Rock: Madame la présidente, M. Ménard a parfaitement raison de dire que j'ai fait une distinction entre les modifications à la loi et la question plus générale des avantages sociaux prévus dans la loi.

En ce qui concerne le premier point, ma réponse était claire et directe. En ce qui concerne le second, elle l'était moins, et ce pour diverses raisons. Premièrement, je ne pense pas qu'il faille examiner la question du droit des conjoints du même sexe aux avantages sociaux hors contexte. J'estime qu'il faut l'envisager sous l'angle des relations. Comme je l'ai dit, ces relations ne sont pas toujours d'ordre sexuel. Elles peuvent être familiales, amicales et elle peuvent même simplement dériver de la cohabitation; par ailleurs, il peut exister une certaine interdépendance économique ou non. C'est plus qu'un simple phénomène sexuel. Je pense qu'il est utile d'examiner la question dans ce contexte plus large.

Si j'ai répondu de façon moins claire à la deuxième partie de la question, c'est–à–dire à celle qui porte sur les avantages sociaux, c'est que je respecte la portée et la complexité du problème. Je tiens compte de la réforme des programmes sociaux qui est en cours et du fait que cette question doit logiquement venir s'y greffer. Plusieurs ministres sont en cause. Les fonctionnaires du ministère de la Justice examinent toutes les lois fédérales pour déterminer l'ampleur de la question—pour savoir combien de lois et combien de programmes sont concernés—; nous tiendrons d'ailleurs des consultations à ce sujet. Par contre, j'anticiperais le processus si je donnais la conclusion aujourd'hui.

Je me contenterai de dire qu'il existe des liens logiques entre cette question et les amendements, parce que si l'on ajoute ce motif de discrimination à la loi, il faut s'attendre à ce que le gouvernement la respecte.

Deuxièmement. . .

Mr. Ménard: So I understand that you will be an ally in Cabinet in the struggle led by some members of the Committee. Is my time over? Thank you.

La présidente: Monsieur Ménard, vous avez dépassé les 10 minutes prévues. Voulez–vous terminer? Je suis certain que le sujet reviendra dans d'autres questions, monsieur Rock. Aviez–vous terminé votre réponse?

[*Texte*]

Mr. Rock: I did, but if there were another question, I would be happy to answer it.

The Chair: I think it will come up again, and we'll move on to Mr. McClelland of the Reform Party.

Mr. McClelland (Edmonton Southwest): Thank you, Madam Chairman, and welcome, Mr. Minister. I'd like to follow up, if I may, on Mr. Ménard's question, because I think one does lead inevitably to another, and I think therein lies the crux of the problem.

I think the respect for human rights is really a defining characteristic of Canada and of Canadians. If we're looking for a defining characteristic, that's one of them.

As a legislator, as a parliamentarian, I think my role is fundamentally to respect human rights. If we as parliamentarians don't have as a basic premise of our reason for being here to protect the rights of the citizens as human beings—and non–citizens—then we probably shouldn't be here, at least in my opinion.

The question to me then becomes, where does Parliament start and stop and where do the courts stop and start. This relates then to the Charter of Rights and Freedoms and gets very convoluted. We were talking about that and Killer Cards earlier this morning. Everything is interconnected.

I think most Canadians reflect the position that people should not be discriminated against for any reason, including sexual orientation. But the courts deemed that sexual orientation was to be protected under the Canadian Human Rights Act because it was not defined. Because of an absence of definition, it was therefore read into the act. The Human Rights Commissioner, on his own, for whatever reason, decided he was then going to read that into the Canadian Human Rights Act. So without this Parliament suggesting that this is what we were going to do, it all of sudden has happened and is being done. It may or may not have been envisioned by the Parliament that passed the act in the first place. Sexual orientation was a fact of life at that time and because it was not part of the act, it's logical to assume that it was thought of and determined not to put it in the act in that case. It wasn't by accident that it wasn't there.

• 1125

If our Parliament codifies sexual orientation, which is a human characteristic—it is definable as a human characteristic rather than that you're a human being, therefore, you should be protected. What then would lead to the second step, which would be the inevitable recognition of same–sex marriage or the sanction of the state to same–sex marriage? I think that is the area where you're really going to have a war with people in Canada. We are now in the International Year of the Family. We're wondering why we have a breakdown in values, and young offenders and that sort of thing, and we go back to root causes.

In my opinion, most respectfully, and respectfully to people in same–sex unions, I don't think it's right to ask for the sanction of the state or to use the term "marriage" or to use the term "family" for these relationships, which are valid and

[*Traduction*]

M. Rock: Oui, mais si l'on pose une autre question, je me ferai un plaisir d'y répondre.

La présidente: Je crois que le sujet reviendra sur le tapis. Je passe maintenant la parole à M. McClelland du Parti réformiste.

M. McClelland (Edmonton–Sud–Ouest): Merci, madame la présidente. Bonjour, monsieur le ministre. Je me permets de continuer dans la même veine que la question de M. Ménard, parce que j'estime qu'une question en amène inévitablement une autre et que c'est précisément là le noeud du problème.

Je pense que le respect des droits de la personne est une caractéristique déterminante du Canada et des Canadiens. Si l'on veut trouver des caractéristiques déterminantes, c'en est une.

En ma qualité de législateur, de parlementaire, j'estime que mon rôle fondamental consiste à respecter les droits de la personne. Si la prémisse fondamentale de la raison d'être des parlementaires n'est pas de protéger les droits des citoyens—et de ceux qui ne le sont pas encore—, en tant qu'êtres humains, cela veut dire que nous ne sommes pas à notre place ici; c'est mon avis, du moins.

La question que je me pose est la suivante: où commence et où s'arrête le rôle du Parlement et où commence et où s'arrête celui des tribunaux? C'est alors qu'intervient la Charte des droits et libertés, et cela devient très compliqué. Nous en avons parlé ce matin ainsi que des cartes de grands criminels. Tout est relié.

Je crois que la plupart des Canadiens estiment que personne ne doit faire l'objet de discrimination, pour quelque raison que ce soit, y compris pour une question d'orientation sexuelle. Les tribunaux partent du principe que l'orientation sexuelle doit être protégée par la Loi canadienne sur les droits de la personne parce que cette notion n'est pas définie. De ce fait, ils ont décidé d'interpréter la loi dans ce sens. Le président de la Commission des droits de la personne a décidé de son propre chef, pour une raison ou pour une autre, d'interpréter la Loi canadienne sur les droits de la personne dans ce sens. Par conséquent, on n'a pas attendu que le Parlement le recommande. Le Parlement qui a adopté la loi y avait ou n'y avait peut–être pas pensé. L'orientation sexuelle était une réalité à l'époque et comme elle n'était pas indiquée dans la Loi, il est logique de supposer que l'on y avait réfléchi et que l'on avait décidé de ne pas le faire. Ce n'est pas un hasard s'il n'en est pas question dans la Loi.

Si le Parlement codifie l'orientation sexuelle, qui est une caractéristique humaine, c'est une caractéristique humaine définissable. On ne se contente pas de dire que parce qu'on est un être humain, on doit être protégé. Qu'est–ce qui nous amènerait à la deuxième étape, qui serait la reconnaissance inévitable du mariage entre personnes du même sexe ou la sanction de ce type de mariage par l'État? Je crois que c'est alors que l'on va vraiment être en guerre avec les Canadiens. Cette année est l'Année internationale de la famille. Nous nous demandons pourquoi nos valeurs éclatent et pourquoi il y a des jeunes contrevenants, et nous remontons aux causes profondes.

À mon avis, sauf votre respect et sauf le respect des personnes du même sexe qui vivent ensemble, je ne crois pas qu'il soit juste de demander la sanction de l'État ou d'employer le terme «mariage» ou «famille» pour désigner ce genre de

[*Text*]

which may share and do share love and history and length and breadth of commitment to each other. But family and the role of family has a well–defined background in our society, and I don't think it is to the benefit of Canada to start to further erode the foundation of the family. I make that in full realization that people who are in same–sex relationships can share long–abiding commitment and love, but they are not a family and should not have the same imprimatur of the state as a normal heterosexual relationship does. I think if we do that, it will create far more grief in the long run.

Leaving that aside then, on the whole human rights issue—

The Chair: Could we get to the question, because we might run out of time and then we wouldn't have time for an answer.

Mr. McClelland: On the whole human rights issue then, the fact is that we have an overlap of duplication in jurisdictions. We have federal, municipal and provincial, and who really knows who is on first. I would leave that as a closing comment.

Mr. Rock: All right. Madam Chair, first of all, Mr. McClelland raises the respective roles of Parliament and the courts. Obviously, since the charter the courts have had an increasing role in determining whether legislation enacted by Parliament is consistent with the fundamental principles of our society spelled out in the charter, and I respect and I acknowledge the role of the courts in that regard. That's what courts do and they do it well.

In the instance of sexual orientation in the Canadian Human Rights Act, the Court of Appeal for Ontario in *Haig and Birch v. Canada* held that one must read the discrimination prohibition and sexual orientation into the statute, because you had to do that to make the statute consistent with the fundamental rights of Canadians under the charter. It seems to me that Mr. Yalden, in administering his statute, was absolutely correct in taking that judicial ruling into account. He had little choice as a matter of fact, so I think that's a reality with which he lives. It's the respective role of the courts and Parliament and it's the country we live in. I think it's a system that is highly desirable and I support it fully, and I respect the role of the courts.

Let me pass, though, to the second aspect of Mr. McClelland's comments, and that has to do with the role of family. I wonder if there isn't a way for us to achieve what we have in mind without offending the sense of family that Mr. McClelland has described. Forgive me for being repetitious, but let me return to the analysis that I offered at the outset, which is to suggest to the committee that we might be able to examine these questions in the context not of sex but of relationships.

• 1130

The Ontario bill that is now before the legislature in Toronto deals with questions of family, deals with questions of spouses, of marriage directly or indirectly. For my own part, I don't know why it's necessary that that is so. It may be possible

[*Translation*]

relations qui sont des relations valables, des relations fondées sur l'amour, sur la fidélité et sur un engagement mutuel. Par contre, la famille et le rôle de la famille ont des antécédents bien définis dans notre société, et je ne pense pas que le Canada ait intérêt à se mettre à saper davantage les fondements de la famille. Je dis cela en me rendant parfaitement compte que les relations entre personnes du même sexe peuvent être fondées sur la fidélité et l'amour, mais ces personnes ne forment pas une famille et ce type de relations ne devrait pas être sanctionné par l'État de la même façon que les relations hétérosexuelles normales. Si nous le faisons, je crois que cela provoquera davantage de ressentiment à la longue.

Laissons cela de côté et parlons de la question des droits de la personne. . .

La présidente: Pourrait–on poser la question, parce qu'il se peut que nous manquions de temps et alors nous n'aurions pas le temps d'attendre une réponse.

M. McClelland: Le problème dans le domaine des droits de la personne, c'est qu'il y a chevauchement de compétences. Le gouvernement fédéral, les administrations municipales et les gouvernements provinciaux interviennent à ce niveau et personne ne sait qui a préséance. C'est ma dernière remarque.

M. Rock: Bien. Madame la présidente, M. McClelland a d'abord soulevé la question des rôles respectifs du Parlement et des tribunaux. De toute évidence, depuis que la Charte existe, les tribunaux sont appelés à décider plus souvent si une loi du Parlement est conforme aux principes fondamentaux de notre société qui y sont énoncés, et c'est un rôle que je respecte et que je reconnais. C'est le rôle des tribunaux et ils l'assument bien.

Dans le cas de l'orientation sexuelle dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Cour d'appel de l'Ontario a statué dans le cadre de l'affaire *Haig and Birch v. Canada* qu'il faut l'interpréter comme si c'était une forme de discrimination interdite parce que c'était nécessaire pour que la loi soit conforme aux droits fondamentaux des Canadiens énoncés dans la Charte. Il me semble que M. Yalden avait parfaitement raison de tenir compte de cette décision dans l'administration de sa loi. En fait, il avait peu de choix et c'est donc la réalité. C'est le rôle respectif des tribunaux et du Parlement et c'est le genre de pays où nous vivons. C'est à mon sens un système extrêmement souhaitable que j'approuve entièrement; par ailleurs, je respecte le rôle des tribunaux.

Passons maintenant au deuxième aspect des commentaires de M. McClelland, à ce qui porte sur le rôle de la famille. Je me demande s'il n'y a pas moyen d'atteindre notre but sans offenser ceux qui ont le sens de la famille dont M. McClelland a parlé. Pardonnez–moi de me répéter, mais je reviens à l'analyse que j'ai faite au début, à savoir que j'estime que l'on peut examiner ces questions dans le contexte non pas de l'orientation sexuelle mais des relations en général.

Le projet de loi ontarien dont sont saisis actuellement les législateurs de Toronto porte sur la famille, les conjoints et traite directement ou indirectement de la question du mariage. Pour ma part, je me demande pourquoi c'est nécessaire. On

[*Texte*]

for us to design legislation or programs so that they deal with those who need and talk about relationships of dependency without talking about spouses, without redefining marriage, without getting into those issues that touch upon deeply held beliefs on the part of many Canadians.

This is the International Year of the Family. We are trying to strengthen family relationships for all the reasons we see in other contexts, including crime. I wonder if at the end of the day there isn't a way for us to bridge those gaps, avoid some of those controversies and achieve the purposes we have in common without touching off debates about families. In the final analysis, I think we're all united in saying we want to provide help and assistance and extend the reach of government programs to those in need. We're going to do that in a way that's fair and effective. None of us wants to weaken the family unit. We want to preserve and enhance it. I don't think those objectives are mutually exclusive and I'm sure we can find a way to achieve them.

Mr. McClelland: Thank you.

The Chair: Thank you very much. We're going to move—

Mr. Rock: There is one other matter that Mr. McClelland raised—

The Chair: Yes, okay.

Mr. Rock: —and I would like to touch on it briefly. It is the duplication of jurisdictions, federal and provincial. I'm not sure I understand the municipal involvement, but certainly in terms of the federal and provincial governments there are differentiated jurisdictions with respect to human rights. Because of the constitutional distribution of powers, and I know that Mr. Yalden spoke of this too when he was here, the provinces have jurisdiction in some areas and the federal government in others. Our jurisdiction in human rights federally of course is limited to the federal government itself, and the way it does business, and then undertakings or companies or businesses that are under federal jurisdiction, such as national banks, the airlines, those whose business has a national scope. That's just a reality of the constitutional distribution of legislative authority, and the human rights' powers track that distribution.

There is duplication in the sense that both the provinces and the federal government have human rights acts and commissions, but the nature of the business they do is different; the kinds of companies they govern are different. I suppose it's possible to assign all that responsibility to the federal government, but only with the agreement of the provinces, and then there might be practical issues that arise in forcing orders and that sort of thing.

Mr. Reed (Halton—Peel): Madam Chair, I am reminded about this issue being raised in 1977 in the Ontario legislature by the hon. member for St. George, Margaret Campbell. I was proud to second a resolution by her asking that the Ontario

[*Traduction*]

pourrait concevoir un projet de loi ou des programmes de telle façon qu'ils règlent les problèmes de ceux qui ont besoin de relations de dépendance et qui en parlent sans parler de conjoint, sans redéfinir le mariage et sans bouleverser les convictions profondes d'un grand nombre de Canadiens.

C'est l'Année internationale de la famille, nous essayons de renforcer les liens familiaux pour toutes les raisons qui ont été citées dans d'autres contextes, et notamment pour enrayer la criminalité. Je me demande s'il n'existe pas en définitive un moyen de combler ces lacunes, d'éviter certaines de ces controverses et d'atteindre nos objectifs communs sans déclencher des débats sur la famille. Je crois qu'en fin de compte, nous estimons tous qu'il faut offrir de l'aide à ceux qui en ont besoin et leur donner accès aux programmes gouvernementaux. Nous allons le faire d'une façon juste et efficace. Aucun d'entre nous ne tient à affaiblir la cellule familiale. Nous tenons à la préserver et à la renforcer. Je ne crois pas que ces objectifs s'excluent mutuellement, et je suis certain que nous arriverons à trouver un moyen de les atteindre.

M. McClelland: Merci.

La présidente: Merci beaucoup. Nous allons passer...

M. Rock: Il y a une autre question que M. McClelland a abordé...

La présidente: Bon, d'accord.

M. Rock: ...et je voudrais dire quelques mots à ce sujet. Il s'agit du chevauchement des compétences fédérales et provinciales. Je ne suis pas sûr de savoir en quoi consiste la participation provinciale, mais il est certain que les gouvernements fédéral et provinciaux ont des compétences distinctes dans le domaine des droits de la personne. En raison de la répartition des pouvoirs prévue dans la Constitution—et je sais que M. Yalden en a parlé également quand il était là—, les provinces ont des compétences dans certains domaines et le gouvernement fédéral dans d'autres. Dans le domaine des droits de la personne, la compétence fédérale se limite au gouvernement fédéral, à sa façon de fonctionner ainsi qu'aux entreprises qui relèvent de sa compétence, comme les banques nationales, les compagnies aériennes, bref les entreprises qui ont une portée nationale. C'est une réalité qui découle de la répartition des pouvoirs législatifs prévus par la Constitution, qui s'applique également aux pouvoirs concernant les droits de la personne.

Il y a chevauchement en ce sens que les provinces et le gouvernement fédéral ont des lois et des commissions, sur les droits de la personne mais la nature de leurs activités est différente. Le type d'entreprise qu'elles régissent est différent. Je suppose qu'il est possible d'attribuer toute cette responsabilité au gouvernement fédéral, mais uniquement avec l'accord des provinces et il y aurait peut être dans ce cas des problèmes d'ordre pratique qui se poseraient, notamment au niveau des ordonnances d'exécution, etc.

M. Reed (Halton—Peel): Madame la présidente, je me souviens que la question avait été abordée en 1977 à l'Assemblée législative de l'Ontario par la députée de St. George, M^me^ Margaret Campbell. J'étais fier d'appuyer une

[*Text*]

Human Rights code be amended to bring an end to discrimination on the basis of sexual orientation. When we talk about bringing an end to discrimination, I remember how uneasy one felt at that time. It wasn't that many years ago, but it was considered something of a breakthrough.

I agree very much with what Mr. McClelland has put forward here today. There is a public perception, and I don't know, Mr. Minister, whether you're ever going to get away with it—I'm talking about same-sex couples now. If you enhance the role with one, the public perception may very well be that you diminish the significance of the other.

• 1135

I suppose the simplistic interpretation would be that if we were all same-sex couples for one generation, then there wouldn't be any more of us.

I'm asking the minister if in this part of your deliberation—I realize this is only one section—you will somehow recognize that the natural family exists for a reason and therefore should receive the recognition it's due. I think it's about as simple as that.

Mr. Rock: I know that you don't want to put me in the position, Mr. Reed, where I'm speaking in favour of motherhood, but the traditional family—

A voice: It never stopped you before.

Some hon. members: Oh, oh!

Mr. Rock: The family unit of course is the basic unit of society. It's in the family that fundamental values are learned. It's the family that we must strengthen if we're going to achieve the social goals we have in Canada, and it's the strength of the family that in many ways will help us to overcome some of the social challenges we face. So I very much agree with your observation, but, as I said earlier, I hope these are not mutually exclusive goals: on the one hand wanting to be fair to all persons in society and on the other not undermining the family unit.

I don't favour the approach to change that involves redefining "family" or "spouse". I think it's unnecessary; I think it's unduly provocative; I think it opens debates and controversies that are needless; I think it distracts from the issue. We can achieve our objective without getting into all of that, by speaking in terms of relationships, dependency, interdependency. As I say, that applies to siblings, it applies to friends, it applies to an aging parent and an adult child. It doesn't just connote with sex.

The other thing, just in response, Mr. Reed, is that the whole process is going to be gradual, with consultation. Mr. Axworthy's very broad-based consultation on the reform of social programs is under way and, as I said, necessarily incidental to that process he is going to be looking at the question of entitlements and relationships. At Justice, we have to coordinate our work in consulting on this with what Mr. Axworthy's doing so we won't duplicate it.

[*Translation*]

résolution de M^me^ Campbell portant sur la modification du code ontarien du droit de la personne en vue de mettre un terme à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Je me souviens du malaise que cela avait provoqué à l'époque. Il n'y a pourtant pas si longtemps, mais on considérait que c'était une perçée.

Je suis entièrement du même avis que M. McClelland, il existe une certaine perception publique et je me demande si on va laisser passer cette question aussi facilement, monsieur le ministre—je parle des couples du même sexe. Si vous renforcez le rôle d'un gouvernement, il se peut très bien que cela soit perçu par le public comme une diminution de l'importance de l'autre palier.

Je suppose que l'interprétation simpliste serait de dire que si tous les conjoints étaient du même sexe pendant une génération, il ne resterait plus personne.

Je demande au ministre si, dans cette partie de votre analyse—et je sais qu'il ne s'agit que d'un article—vous allez reconnaître d'une façon ou d'une autre que la famille naturelle a une raison d'exister et qu'elle devrait par conséquent être reconnue comme il se doit. Je pense que c'est à peu près aussi simple que cela.

M. Rock: Monsieur Reed, je sais que vous ne voulez pas me faire jouer les défenseurs de la maternité, mais la famille traditionnelle. . .

Une voix: Cela ne vous a jamais arrêté.

Des voix: Oh, oh!

M. Rock: La famille nucléaire est l'unité de base de la société, c'est entendu. Les valeurs fondamentales s'apprennent dans la famille. C'est la famille que nous devons renforcer pour réaliser des objectifs sociaux que nous avons au Canada, et c'est la force de la cellule familiale qui va nous aider de bien des façons à relever certains des défis sociaux d'aujourd'hui. Je souscris donc entièrement à votre observation, mais, comme je le disais, j'espère que ces objectifs, celui qui vise l'équité pour tous les membres de la société, d'une part, et celui qui vise à ne pas saper la cellule familiale, d'autre part, ne s'excluent pas mutuellement.

Je ne suis pas favorable à une démarche de changement qui redéfinirait la «famille» ou le «conjoint». À mon avis, ce n'est pas nécessaire, c'est une provocation indue, qui risque d'entraîner des débats et des controverses inutiles, et je pense que cela nous écarte du sujet. Nous pouvons atteindre notre objectif sans nous lancer dans cette galère, en parlant de relations, de dépendance et d'interdépendance. Selon moi, cela vaut pour les frères et soeurs, pour les amis, pour un parent vieillissant et pour un enfant arrivé à l'âge adulte. La connotation n'est pas purement sexuelle.

En outre, et je poursuis ma réponse, monsieur Reed, tout cela va se faire graduellement avec des consultations. M. Axworthy organise de très importantes consultations sur la réforme des programmes sociaux et, comme je le disais, il va être amené à étudier dans ce contexte la question des droits et des relations interpersonnelles. Au ministère de la Justice, nous devons coordonner nos travaux de consultation à cet égard avec ceux de M. Axworthy, afin d'éviter les dédoublements.

[*Texte*]

I think at the end of that process we'll have a pretty good idea of how people feel about it, the sensitivities that must be taken into account. With the work of people from all parties in the House, I think we can plot a course that will achieve what we have in mind.

But I agree that we must be very sensitive to the point you raised about the fundamental importance of the family.

Does that respond to your question?

Mr. Reed: Thank you. Yes, it does, Minister, and I appreciate that very much.

Mr. Telegdi (Waterloo): I never cease to be amazed by what an easy portfolio you've got. You've got the young offenders, gun control legislation. . .

Mr. Rock: Well, the Prime Minister wanted to see that a newcomer had something to cut his teeth on that was not too difficult, Mr. Telegdi.

Mr. Telegdi: I was just reviewing some of the documents that we have at the library, and Sheila Day was talking on behalf of human rights commissions, and what have you. I noted that she was complaining that the government is always challenging court decisions, which raises the whole issue of who sets legislation. Do we let the courts do it, or do we have Parliament to do it?

The point I'm trying to make is that we're dealing with many complex issues, but it is clear that when we engage the public in debate, it's pretty limited. For the most part, we rely on the public getting their information from the media. The television crew have come and gone, but they will have something on this, a little extract from your speech, a 15–second clip on the news.

Studies have shown, particularly in the justice field, that the perception and the reality of what goes on in a courtroom are quite different. For the benefit of some people who haven't been familiar with the Anthony Dubé study, they took the same criminal cases in a courtroom and in one instance all the evidence was presented, the transcripts of the trial were presented to individuals. To another group, the media presentation was given. It was found that the people who read the transcript understood and supported the judge's decisions for the most part, or would even say that they were maybe being a little too harsh. The people who got the media interpretation said that the judicial system was breaking down, that it wasn't working.

• 1140

When you're dealing with contentious issues, what can your department do to enhance the public education, to try to get dialogue going so that the public can have a better appreciation for what is indeed reality? That's not being unduly critical of the media, but I know they were critical of themselves at the law conference last March. What can government do to get its information out and engage the public so that they can appreciate what we might be trying to accomplish?

[*Traduction*]

Je pense que nous aurons une assez bonne idée de ce que les gens en pensent et des sensibilités qu'il faudra ménager à la fin de ce processus de consultation. Grâce au travail de tous les partis à la Chambre, je crois que nous pourrons baliser la voie afin d'arriver à ce que nous envisageons.

Cela dit, je le reconnais, nous devons être très sensibles à ce que vous avez soulevé au sujet de l'importance fondamentale de la famille.

Ai–je répondu à votre question?

M. Reed: Merci. Oui, monsieur le Ministre, et je vous en suis très reconnaissant.

M. Telegdi (Waterloo): Je suis toujours étonné par la facilité de votre tâche. Vous avez les jeunes délinquants, la Loi sur le contrôle des armes à feu. . .

M. Rock: Et bien, le Premier ministre voulait s'assurer qu'un nouveau venu pourrait faire ses preuves avec des dossiers pas trop difficiles, monsieur Telegdi.

M. Telegdi: Je consultais certains des documents que nous avons à la bibliothèque quand j'ai lu des déclarations de Sheila Day au nom des Commissions des droits de la personne, et ainsi de suite. J'ai constaté qu'elle déplorait que le gouvernement conteste toujours les décisions des tribunaux, ce qui soulève toute la question de savoir qui fait les lois. Laissons–nous les tribunaux s'en charger, ou le Parlement doit–il le faire lui–même?

Je veux dire que nous nous occupons de nombreuses questions complexes, et pourtant, il est clair que, quand le public y participe, le débat est limité. Dans l'ensemble, nous nous contentons de laisser le public obtenir son information des médias. Les équipes de télévision sont entrées et sorties mais elles auront un petit extrait de 15 secondes de votre exposé pour les nouvelles.

Des études ont démontré que la perception et la réalité sont bien différentes, particulièrement dans le domaine de la justice, au sujet de ce qui se passe dans les salles d'audience des tribunaux. Je dirai, pour ceux qui ne connaissent pas l'étude d'Anthony Dubé, que l'auteur a pris les mêmes causes criminelles et a présenté à un groupe de personnes toute la preuve, c'est–à–dire la transcription du procès. Un autre groupe s'est vu présenter le reportage du procès. Les gens qui ont lu la transcription ont généralement compris et appuyé la décision du juge et ont même estimé qu'il avait peut–être été un peu trop sévère. Par contre, ceux qui s'étaient vus présenter l'interprétation donnée par les médias ont jugé que le système judiciaire achoppait et ne fonctionnait pas.

Quand votre Ministère s'occupe de questions controversées, que peut–il faire pour mieux y sensibiliser le public, pour essayer d'établir un dialogue avec lui afin qu'il comprenne mieux ce qu'est vraiment la réalité? Je n'éreinte pas les médias, mais je sais qu'ils se sont eux–mêmes critiqués sévèrement à la conférence sur le droit qui a eu lieu en mars dernier. Que peut faire le gouvernement pour communiquer son information au public afin que celui–ci soit en mesure d'apprécier ce que nous sommes peut–être en train d'essayer de réaliser?

[*Text*]

Mr. Rock: I think I could say a number of things in response. First of all, I think the Department of Justice makes many efforts to try to communicate its position and to solicit the views of Canadians on the issues we face. We publish discussion papers, as we're doing today or tomorrow in relation to the national registry of child sexual abusers, as we did with young offenders, as we're going to do with changes to the Canadian Human Rights Act as it relates to the role of the commission. It distributes those discussion papers to groups and individuals across the country.

When I arrived last November and I was being briefed, I was impressed to learn that there is a standard list of over 300 individuals and groups that we write to regularly across Canada seeking their views about justice issues. One way or another, directly or indirectly, they have an involvement in the justice system. They have a perspective to bring to bear. That isn't to say we're going to listen to one group with a single perspective and let them govern the debate, but we do have that breadth of consultation. We have the views expressed and we take them into account in arriving at a recommendation on legislation for cabinet and then for Parliament.

But there's also the federal–provincial–territorial process. We're in constant touch with the provinces and the territories—their officials and at least once a year a meeting with the ministers. We sponsor public meetings. We support public legal education by helping to fund provincial public legal education associations. I spoke in mid–April in Halifax at the annual meeting of the Public Legal Education Society of Nova Scotia. They and their counterparts across the country do a marvellous job disseminating information about legal issues and encouraging debate about changes to laws.

This committee and the whole role of Parliament are very helpful. The way you conduct hearings, the attention paid to your deliberations today, for example, the attention drawn to the remarks you make or the reports you deliver—all are very helpful in enhancing the quality of public debate.

Then of course there's the role of the media, which I think is very helpful in drawing attention to these issues and, in my own brief experience, presenting a very balanced picture of what's going on so that people can react and we can get feedback through our riding offices—I know I do—or otherwise.

Yes, it's a challenge. It's a challenge that involves communication, patience and a commitment to listen. We have to do that in a number of ways to make sure the facts are put before Canadians, to listen to their reactions and take their views into account.

[*Translation*]

M. Rock: Je pense que je pourrais vous donner plusieurs éléments de réponse. Premièrement, j'estime que le ministère de la Justice ne ménage pas ses efforts pour essayer de faire connaître sa position et pour obtenir des opinions des Canadiens et des Canadiennes sur les questions que nous devons trancher. Nous publions des documents de travail, comme celui qui sera rendu public aujourd'hui ou demain au sujet du répertoire national des personnes reconnues coupables d'abus sexuels sur des enfants, comme nous l'avons fait aussi dans le cas des jeunes délinquants et comme nous le ferons pour les modifications de la Loi canadienne sur les droits de la personne, en ce qui concerne le rôle de la Commission. Le Ministère distribue ces documents de travail à des groupes et à des personnes partout au Canada.

Quand je suis entré en fonction en novembre dernier, j'ai été impressionné d'apprendre, au cours de mes séances d'information, que nous avons une liste de plus de 300 personnes et groupes à qui nous écrivons régulièrement pour leur demander ce qu'ils pensent de diverses questions liées à la justice. D'une façon ou d'une autre, directement ou indirectement, ces personnes et ces groupes participent à notre système de justice. Tout ces gens ont des points de vue à faire valoir. Cela ne veut pas dire que nous écoutons un groupe ayant un point de vue donné et que nous lui laissons dominer le débat; nous faisons beaucoup de consultations. On nous exprime des opinions et nous en tenons compte dans les projets de loi que nous recommandons au Conseil des ministres puis au Parlement.

Nous avons aussi un processus de consultations fédérales–provinciales–territoriales. Nous sommes constamment en communication avec les hauts fonctionnaires des provinces et des territoires, et les ministres se réunissent au moins une fois l'an. Nous commanditons des audiences publiques. Nous favorisons la sensibilisation de la population aux questions juridiques en subventionnant partiellement les activités des associations provinciales d'éducation publique en la matière. À la mi–avril, j'ai prononcé une allocution à Halifax à l'assemblée annuelle de la Public Legal Education Society de la Nouvelle–Écosse. Tout comme ses homologues des autres régions du pays, cette Association a fait un merveilleux travail de distribution d'informations sur les questions juridiques, en encourageant la discussion sur les modifications des lois.

Votre comité joue un rôle très utile, comme d'ailleurs le Parlement tout entier. Votre façon de tenir des audiences, l'attention qu'on accorde à vos délibérations d'aujourd'hui, par exemple, celle que suscitent vos observations ou vos rapports, tout cela est très utile pour renforcer la qualité de la discussion publique.

Il ne faudrait pas non plus négliger le rôle des médias, qui sont eux aussi très utiles, je pense, pour attirer l'attention du public sur ces questions, et qui brossent un tableau très équilibré de ce qui se passe, si j'en crois ma brève expérience, afin que les gens puissent réagir et que nous puissions connaître leurs réactions par l'intermédiaire de nos bureaux de circonscription—c'est mon cas—ou autrement.

Oui, c'est un défi. C'est un défi qui nous force à communiquer, à avoir de la patience et à être bien décidé à écouter. Nous devons avoir recours à toutes sortes de moyens pour y arriver afin de nous assurer que l'on présentera les faits aux Canadiens et aux Canadiennes, que l'on écoutera leurs réactions et que l'on en tiendra compte.

[*Texte*]

Does that respond to your question, Mr. Telegdi?

Mr. Telegdi: To some part, but the trouble I'm left with is that it seems to me when somebody reads the transcript and somebody reads the media report on a court case, they should come to the same conclusion if the media is doing such a good job in presenting a balanced view. But that's not the case.

• 1145

Mr. Rock: There are other factors at work. I'm speaking about the process of forming public policy.

In terms of coverage of a criminal trial, I think there are other factors at work. It's extremely difficult in the course of media reporting to give a comprehensive picture of what goes on in the courtroom, just as it is virtually impossible to provide in a daily newspaper or television program the whole picture of what happens in Parliament. You have to have the camera there, and it is. So that's a different matter, I think.

But in terms of the role of the public in putting public policy together, I think we can deal with that quite effectively.

Mr. Telegdi: My only suggestion is that we might want to enhance our efforts in that area.

Mr. Rock: In the coverage of criminal trials?

Mr. Telegdi: No, in terms of any complicated piece of legislation, particularly the ones you are involved with, this being one of them. But you also have all those other hot potatoes you're handling.

M. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): Madame la présidente, merci beaucoup. Monsieur le ministre, bienvenue à cette commission.

Vous avez mentionné plus tôt que les sujets que nous discutions à ce Comité sont fort importants et attirent beaucoup d'attention du public en général. Il faut dire qu'aujourd'hui, l'attention est beaucoup attirée par votre présence. Alors, j'en conclus qu'il faudrait peut-être vous inviter plus souvent pour permettre que ces sujets-là soient étalés sur la place publique.

Ceci étant dit, j'ai trois questions que je voudrais vous poser. Je vais essayer de le faire le plus rapidement possible pour vous donner le temps d'y répondre. La première question concerne la Commission des droits de la personne comme telle; les deux autres questions concernent les droits des personnes handicapées. C'est un sujet qui me préoccupe de façon particulière.

Ma première question est la suivante. Le commissaire qui est venu ici il y a quelque temps, le commissaire Yalden, le président l'a mentionné et je crois que le commissaire le suggère dans son rapport annuel, a émis l'idée que la Commission relève de la Chambre des communes plutôt que du ministre de la Justice qui est responsable de cette Commission. J'aimerais vous entendre là-dessus. Quelle est votre opinion comme ministre de la Justice, et qu'est-ce que vous entendez faire avec cette recommandation?

Les deux autres questions concernent les personnes handicapées. Dans sa présentation devant le Comité, M. Yalden a porté un jugement très sévère en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi dans la Fonction publique fédérale. Vous avez

[*Traduction*]

Ai-je bien répondu à votre question, monsieur Telegdi?

M. Telegdi: En partie, mais ce qui continue de me préoccuper c'est qu'il me semble que quand quelqu'un lit la transcription d'un procès et que quelqu'un d'autre lit l'interprétation que les médias donnent du même procès, les deux devraient arriver à la même conclusion si les médias font du si bon travail pour représenter la situation de façon équilibrée. Or, ce n'est pas le cas.

M. Rock: Il y a d'autres facteurs en jeu. Je parle du processus d'élaboration de la politique publique.

En ce qui concerne les reportages d'un procès pénal, je pense qu'il y a d'autres facteurs en jeu. Il est extrêmement difficile pour les médias de donner une idée exhaustive de ce qui se passe au tribunal, tout comme il est virtuellement impossible de donner une idée exhaustive de ce qui se passe au Parlement dans un quotidien ou à la télévision. Il faut que la caméra soit là, et elle l'est. À mon avis, c'est une question bien différente.

Je suis néanmoins convaincu que nous pouvons réussir à faire contribuer efficacement la population à l'élaboration de la politique publique.

M. Telegdi: Tout ce que je dis, c'est que nous pourrions souhaiter accroître nos efforts en ce sens.

M. Rock: Au sujet des reportages sur les procès criminel?

M. Telegdi: Non, en ce qui concerne tous les projets de loi compliqués, particulièrement ceux auxquels vous travaillez, et particulièrement celui-ci. Vous avez toutefois bien d'autres dossiers chauds sur le chantier.

Mr. Bernier (Megantic—Compton—Stanstead): Thank you very much, Mrs. Chair. Mr. Minister, welcome to this committee.

You mentioned earlier that the subject matters of our discussions are extremely important and attract a lot of attention from the general public. It must be said that, today, this attention is largely due to your being present. I conclude that we should maybe invite you to come here more often so that those issues can be publicly debated.

That being said, I wish to ask you three questions. I will try to do it as quickly as possible, in order to give you enough time to answer them. My first question concerns the Human Rights Commission as such, and the other two the rights of the handicapped. That subject concerns me particularly.

My first question is the following: when he came here a little while ago, Commissioner Yalden suggested—the Chair mentioned it, and I believe that the Commissioner suggested it in his annual report—that the Commission should answer to the House of Commons rather than to the Justice Minister who is now responsible for the Commission. I would like to know what you think about that. What is your opinion about that, as Justice Minister, and what do you intend to do with that recommendation?

My last two questions concern handicapped people. During his presentation before the Committee, Mr. Yalden was extremely harsh about employment equity in the federal Public Service. You have mentioned the companies whose charter was

[*Text*]

mentionné les compagnies dont les chartes relèvent du gouvernement fédéral et qui peuvent avoir un dossier positif en matière d'équité d'emploi, mais ce n'est pas le cas semble–t–il, et je cite les paroles de M. Yalden devant le Comité. Il disait:

> Nous sommes passablement déçus du rendement du secteur public qui devrait pourtant donner l'exemple.

J'aimerais vous entendre là–dessus, même si cela ne vous concerne pas. Qu'est–ce que vous, comme ministre de la Justice, comme membre du Cabinet, vous avez l'intention de faire à ce niveau particulièrement?

Le troisième point—c'est un peu comme une liste d'épiceries—ne vous concerne pas comme ministre de la Justice, mais vraiment comme ministre responsable encore. C'est la Loi sur l'immigration. Cette semaine, nous recevions différentes associations, et l'Association multi–ethnique faisait part de cas dramatiques de discrimination en vertu de la Loi sur l'immigration, de cas de familles dont on refuse l'accès ou l'entrée au Canada parce qu'un membre de la famille est une personne handicapée. Des familles sont divisées, des familles se font dire par des fonctionnaires de l'Immigration, «quand votre enfant sera décédé, à ce moment–là, on pourra réviser votre statut par rapport à votre venue au Canada». Bref! Je suis sûr que certains de ces cas ont été portés à votre attention. J'aimerais vous entendre là–dessus. J'aimerais savoir ce que vous, comme ministre de la Justice, entendez faire par rapport à ce genre de situation. Je sais que cela relève du ministre de l'Immigration.

M. Rock: Merci, monsieur Bernier. Premièrement, au sujet du rôle de la Commission qui devrait dépendre du Parlement.

I'm very much aware of the recommendation that was made by Mr. Yalden. I think I'm correct, Madam Chair, when I say that in 1985, when the all–party committee of the House on equality rights reported in "Towards Equality", they themselves recommended that the commission report directly to Parliament instead of to the Minister of Justice.

• 1150

Speaking for myself, I'm happy and prepared to consider that recommendation. I want to discuss it with my cabinet colleagues. I think there are different views on the subject. I know that the government of the day in 1986 did not adopt that recommendation when they responded to "Towards Equality". I'd like to examine the practical implications of having the commission report to Parliament.

Ultimately, it's a question of independence. I think when Mr. Yalden spoke about the issue he acknowledged that for practical purposes he had independence. In some respects the question of who the commission reports to is almost symbolic. I understand that. I'm prepared to consider it. I will discuss it with my cabinet colleagues and we'll react and respond to the recommendation in due course.

In terms of the second item, which is job equity in the public service, particularly in relation to handicapped persons, I'm aware of Mr. Yalden's views in this regard. We're not doing well enough. We must do better.

[*Translation*]

granted by the federal government and who might have a positive employment equity track record, but it doesn't seem to be the case apparently, and I quote Mr. Yalden's statement before this committee:

> We are more than a little disappointed with the performance of the public sector which should be playing a leadership role.

I would like to hear your comments about that, even if the matter doesn't concern you. What do you intend to do on that specific issue as Justice Minister, as a member of Cabinet?

My last question—it's a little like a grocery list—is not addressed to you as Justice Minister, but still as a responsible Minister. It's about the Immigration Act. This week, we received a number of different associations, and the Multi–Ethnical Association mentioned dramatic examples of discrimination under the Immigration Act, families who were refused access or entry into Canada, because a family member was handicapped. There have been families who were divided, who were told by immigration officials "When your child is dead, then we can review your status about coming to Canada." Well! I am certain that some of those cases were brought to your attention. I would like to know what you think about that. I would like to know what you intend to do about that kind of situation, as Justice Minister. I know the matter comes under the Immigration Minister.

Mr. Rock: Thank you, Mr. Bernier. First, about the role of the Commission, which should answer to Parliament.

Je suis parfaitement au courant de la recommandation de M. Yalden. Madame la présidente, je ne crois pas me tromper en disant que, quand le comité de la Chambre formé de représentants de tous les partis qui avait été chargé d'étudier les questions d'égalité a présenté son rapport intitulé «Vers l'égalité», en 1985, il a lui–même recommandé que la Commission rende compte de ses activités directement au Parlement plutôt qu'au ministre de la Justice.

Pour ma part, je me ferai un plaisir d'étudier la recommandation. Je veux en parler avec mes collègues du Conseil des ministres. Je sais que les opinions varient à ce sujet. En 1986, le gouvernement de l'heure n'a pas retenu la recommandation dans sa réponse à «Vers l'égalité». J'aimerais faire une étude pour savoir quelles seraient les conséquences pratiques de faire relever la Commission du Parlement.

En définitive, c'est une question d'indépendance. Quand il a abordé le sujet, je pense que M. Yalden a reconnu que la Commission était indépendante, à toutes fins utiles. Sur certains aspects, la question de savoir de qui la Commission relève est quasi–symbolique. Je le comprends. Je suis prêt à me pencher sur la question, à en parler avec mes collègues du Conseil des ministres, et nous réagirons à la recommandation en donnant notre réponse en temps opportun.

Au sujet de votre deuxième question, celle de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique, particulièrement en ce qui concerne les personnes handicapées, je sais ce que M. Yalden en pense. Nous n'obtenons pas d'assez bons résultats. Nous devons redoubler d'efforts.

[*Texte*]

Speaking for myself and the Department of Justice, I can tell you that we've taken a variety of steps to work towards greater job equity. Very recently, in mid–April, we had our first of what would be an annual employment equity day in which we recommitted ourselves to the fundamentals of employment equity including handicapped persons. This is not a subject in which one should go by numerical standards necessarily, because they can sometimes be misleading. What is important is that opportunities are available to all and reasonable accommodation is available to those who need it. Those are the important principles.

I think I can report to the committee that so far as Justice is concerned, the representation on our workforce of persons with disabilities has increased over the last year. As a matter of interest, we have—based on self–identification—I think a reasonable percentage of the total workforce who are handicapped persons or who consider themselves to be handicapped persons, but we must do the same in terms of visible minorities and aboriginal persons. We must bear in mind gender equity as well. All of these factor into it.

So in answer to your question, Mr. Bernier, I say that I'm aware of the need. I think in terms of Justice we're acting effectively to implement the principles. Generally, the government is not doing well enough and must do better. So far as my voice can be raised in such matters I will ensure that all of my colleagues are aware of our responsibilities in that regard.

As for the third question you asked, regarding immigration, as you properly observed this is really a matter for Mr. Marchi and not for me. I would not be inclined to comment on the immigration department's principles or policies, except to say that surely it's clear we must in all departments of government conduct ourselves so as to reflect the principles that we are saying this morning are so important: human rights principles and respect for persons regardless of disability. I am confident that Mr. Marchi will ensure that those principles are given a prominent place in the development of immigration policies.

The Chair: Thank you very much. Unfortunately, we'll have to come back.

If I could just piggy–back a question onto one raised by Mr. Bernier, where he spoke of how Mr. Yalden, when he appeared before us, had indicated he would prefer to see his responsibilities to Parliament rather than to Justice, you mentioned, Minister, in your opening comments that you were doing a thorough review of the commission. In your response, I detected that wasn't one of the serious considerations that was happening in your review process. Was I reading you correct on that?

Mr. Rock: It is certainly something we're going to consider. We have to respond. Mr. Yalden and his commission have made this recommendation. We have to respond and we will. I'm unable to say this morning simply that we're going to do it. What I can say is that we're going to consider it. There are considerations both ways.

[*Traduction*]

En ce qui me concerne et en ce qui concerne le ministère de la Justice, je puis vous dire que nous avons pris diverses mesures pour favoriser l'équité en matière d'emploi. Tout récemment, à la mi–avril, nous avons eu notre première journée d'équité en matière d'emploi, et nous voudrions en faire une événement annuel. Ce jour–là, nous avons réaffirmé notre engagement à respecter les principes fondamentaux de l'équité en matière d'emploi, notamment dans le cas des personnes handicapées. Il ne faudrait pas nécessairement adopter des normes quantifiées à cet égard, parce que ces normes peuvent être trompeuses. L'important, c'est que tous aient les mêmes chances et que l'on fasse des efforts raisonnables pour permettre à ceux qui en ont besoin de se faire valoir. Ce sont les deux principes importants à respecter.

Je crois pouvoir affirmer au Comité que le ministère de la Justice a accru les représentations des personnes handicapées au cours de la dernière année. En fait, nous avons un pourcentage raisonnable de notre effectif composé de personnes handicapées ou qui se considèrent comme handicapées, mais nous devons aussi avoir un pourcentage raisonnable de membres des minorités visibles et d'autochtones. Nous devons tenir compte aussi de l'équité en matière d'emploi pour les deux sexes. Tous ces facteurs entrent en ligne de compte.

Pour répondre à votre question, monsieur Bernier, je dirais donc que je suis conscient du besoin. À la Justice, je pense que nous avons pris des mesures efficaces pour appliquer les principes. Globalement, les résultats du gouvernement laissent à désirer, et il doit les améliorer. Dans la mesure où je peux intervenir à cet égard, je ferai en sorte que tous mes collègues soient conscients de nos responsabilités.

En ce qui concerne votre troisième question, sur l'immigration, vous avez souligné à juste titre que le responsable est plutôt M. Marchi que moi. Je ne suis pas enclin à faire des commentaires sur les principes ou les politiques du ministère de l'Immigration, sauf pour dire qu'il est évident que nous devons nous conduire dans tous les ministères de façon à refléter tous les principes que nous disons si importants ce matin, les droits de la personne et le respect dû à tous, sans égard à leurs handicaps. Je sui sûr que M. Marchi verra à ce que ces principes reçoivent la place qui leur revient dans l'élaboration des politiques d'immigration.

La présidente: Merci beaucoup. Malheureusement, nous allons devoir revenir là–dessus.

J'aimerais juste greffer une question sur l'une de celles de M. Bernier, quand il a dit que, lorsqu'il a comparu devant nous, M. Yalden avait laissé entendre qu'il préférerait rendre compte de ses activités au Parlement plutôt qu'au ministère de la Justice. Monsieur le Ministre, vous avez dit au début que vous faites une étude exhaustive de la Commission. J'ai cru comprendre d'après votre réponse que cette question n'est pas l'un des principaux éléments de votre étude. Est–ce que je me trompe?

M. Rock: C'est certainement un élément que nous allons étudier. Nous devons réagir. M. Yalden et la Commission ont fait cette recommandation. Nous devons réagir, et nous réagirons. Ce matin, je ne peux pas vous dire que nous allons adopter cette recommandation, mais je peux vous dire que nous allons l'étudier. Il y a du pour et du contre.

[*Text*]

Frankly, I don't know at this point which is the better course. I understand that, from appearances, having a commission that reports to Parliament instead of a minister of the Crown is more consistent with independence, but there are practical considerations such as having the minister appear here, for example, to speak to estimates.

• 1155

I'm here today because I have the line responsibility for the commission and I'm therefore subject to scrutiny by this committee on the estimates. That wouldn't be the case, necessarily, if the commission reported directly to Parliament. There are practical implications of the change.

Had I the least concern, Madam Chair, that the present reporting arrangement undermined the independence of the commission, or limited its ability to do its work, I would, without hesitation, support a change, because that cannot be permitted to happen. It's the very gist of the commission and its value that it have the independence that it must enjoy. I don't understand that to be the problem.

I understand the argument to be that it's a matter of theory that the commission should report to Parliament instead of to a minister. I understand the force of the point, but I also acknowledge we have to look at all parts of that. We are considering it. We're not ignoring it. It is on the agenda and we will develop a position. I'll be happy to come back here to discuss it with you after we develop the position, and to answer questions about it, if you'd like.

Mr. Maloney (Erie): Mr. Rock, I find your comments on the same–sex benefits based on relationships rather interesting and perhaps cleverly designed to make the issue more palatable or more acceptable to people. Is there a demand for benefits based on familial relationships—aging parent, adult child, siblings, friends—or is this just a smoke–screen on the same–sex benefits issue? Have you done any studies on what this concept would cost?

Mr. Rock: Really those questions are directly relevant to the social program review that's under way in the Human Resources Development portfolio. I'm not suggesting this approach as a way to dodge the issue or to pretend it doesn't exist. I'm suggesting it because I think it makes sense. I think it allows us to address the whole of the topic without carving off a small part of it. Incidentally, I think it has the added advantage of avoiding the concern Mr. McClelland raised, which is to take steps that might be seen as devaluing the family as an important social unit.

I don't see this as a dodge at all, Mr. Maloney. I think it's just the right way to approach it.

To answer your question more specifically, yes, there are issues about relationships and dependence that relate to government programs. Indeed, there are cases that are coming forward for adjudication before tribunals with respect to the

[*Translation*]

Franchement, pour le moment, je ne sais pas quelle est la meilleure solution. À première vue, je comprends qu'une Commission qui relève du Parlement plutôt que d'un ministre semble plus indépendante, mais il y a des raisons pratiques pour qu'il en soit ainsi, étant donné que le ministre peut comparaître devant vous, par exemple pour parler du budget.

Je suis ici aujourd'hui parce que je suis le responsable hiérarchique de la Commission et que je suis donc interrogé par votre comité sur son budget. Ce ne serait évidemment pas le cas si la Commission relevait directement du Parlement. Ce changement d'organisation aurait des conséquences pratiques.

Madame la présidente, si j'avais la moindre crainte que le système actuel nuit à l'indépendance de la Commission ou limite son aptitude à faire son travail, j'appuyerais la recommandation sans hésiter, parce que cela ne saurait être. La nature même de la Commission et son intérêt résident dans le fait qu'elle a l'indépendance dont elle a besoin. Je ne pense pas que ce soit le problème.

Il me semble que c'est pour des raisons théoriques qu'on voudrait que la Commission relève du Parlement plutôt que d'un ministre. Je comprends la valeur de l'argument, mais je reconnais aussi que nous devons étudier tous les aspects de la situation. Nous sommes en train d'examiner la recommandation. Nous ne l'ignorons pas. Elle est au programme, et nous allons y répondre. Je me ferais un plaisir de revenir devant vous pour en parler une fois que nous aurons pris position et aussi pour répondre à vos questions à ce sujet, si vous le voulez.

M. Maloney (Erie): Monsieur Rock, vos observations sur l'extension des avantages à des gens du même sexe dans le contexte plus général des relations me semblent intéressantes; c'est peut être une façon ingénieuse de rendre l'idée plus acceptable ou plus facile à admettre. Pouvez–vous me dire s'il existe une demande d'avantages sociaux fondés sur les relations familiales—un parent âgé, un enfant adulte, des frères et soeurs, des amis—ou si vous cherchez simplement à camoufler cette question des avantages accordés à des gens du même sexe? Avez–vous fait des études sur ce que cela coûterait?

M. Rock: Vos questions portent vraiment sur l'examen des programmes sociaux auquel procède actuellement le ministère du Développement des ressources humaines. Je ne propose pas cette approche pour contourner la question ou pour prétendre qu'elle n'existe pas. Je la propose parce qu'elle me semble logique. Je crois qu'elle nous permet d'envisager toute la question sans en retirer une petite partie. Soit dit en passant, je pense que ma proposition a aussi l'avantage d'éviter le problème que M. McClelland a soulevé, à savoir l'adoption de mesures susceptibles d'être perçues comme une désintégration de l'importante unité sociale qu'est la famille nucléaire.

À mon avis, Monsieur Maloney, ce n'est pas du tout une façon de contourner le problème. Je pense que c'est simplement la bonne façon de l'aborder.

Pour vous répondre de façon plus précise, je dirais que oui, il y a des questions de relations et de dépendances liées aux programmes gouvernementaux. D'ailleurs, les tribunaux vont bientôt rendre des décisions sur le droit des frères et soeurs au

[*Texte*]

entitlement of siblings to benefits under government programs. There are cases coming forward at some of the lower levels dealing with aging parent and child relationships. These issues are out there.

When Mr. Axworthy turns to the process of consultation to look at social programs in Canada, these issues are going to arise. Who are the people out there who need assistance? What other forms of income do they have? Can they look to others in their immediate vicinity for help instead of to us? To what extent should we take that into account? Where is the line drawn between the government's responsibility and mine to look after my aging parent? I'm using a hypothetical example.

We have to bear in mind, too, that 17% of Canadians at present, according to the census, live in non–family units in Canada, and the largest number of these are parent and adult child units. This is a very significant component of the population.

My observation that the issue of same–sex benefits should more properly be seen in a broader context of relationships is not a dodge or a finesse to avoid a hot topic. Rather, it's an observation that's drawn from an overview and with the spirit that we can solve a lot more than just that one issue by looking at it in that way.

• 1200

Mr. McClelland: Mr. Minister, I know you can't answer to the specifics of this particular example, but I would like to draw the Department of Justice's attention to the fact that when a bureaucrat in Ottawa makes a decision, it has ramifications that affect real people.

In this particular case, as a result of a plane crash, the Department of Transport was deemed somewhat responsible because of an inspection or some such thing. In any event, the Department of Justice recommended to the Department of Transport that a change be made in the Canadian motor vehicle safety standards that affect handicapped Canadians with regard to conversions to vehicles for use by handicapped individuals. In the past, if the individual purchased the unit from a dealer and then took the vehicle in for modification, it was deemed to be a previously owned vehicle and the modification didn't have to have all the bureaucratic stamps and standards.

You have to understand there aren't that many handicapped people as a percentage of the population. People don't buy vehicles off the lot with modifications. The modification industry came from the backyards of Canada and America.

Because of the change recommended by the Department of Justice, the Department of Transport has decided all these vehicles are new vehicles, even though the owners brought them in. Many people across the country are in a catch–22 situation; they are paraplegics and their vehicles are stranded.

[*Traduction*]

avantages des programmes gouvernementaux. Il y a aussi des cas mettant en cause les relations entre les parents veillissants et les enfants qui ont été soumis à des instances inférieures. Ce problème–là existe.

Quand M. Axworthy va procéder aux consultations sur les programmes sociaux du Canada, ces problèmes vont être soulevés. Qui sont les gens qui ont besoin d'aide? Quels autres formes de revenu ont–ils? Peuvent–ils demander de l'aide à des membres de leur entourage immédiat plutôt qu'à nous? Dans quelle mesure devrions nous en tenir compte? Où doit–on tracer la limite entre la responsabilité du gouvernement et la mienne pour ce qui est de s'occuper de mon parent vieillissant? C'est un exemple hypothétique que je vous donne.

Nous devons aussi nous rappeler que 17 p. 100 des Canadiens d'aujourd'hui, d'après les statistiques du recensement, vivent dans d'autres unités sociales qu'une famille, et que la plupart d'entre eux sont des parents et des enfants adultes vivant ensemble. C'est une part très importante de la population.

Si je dis que le problème des avantages accordés à des gens du même sexe devrait plutôt être envisagé dans le contexte général des relations interpersonnelles, ce n'est pas parce que je cherche à manoeuvrer ou à éviter un sujet brûlant. C'est plutôt une observation tirée d'une vue d'ensemble, à partir du principe que l'on peut régler bien plus que ce seul problème en l'envisageant de cette façon.

M. McClelland: Monsieur le ministre, je sais que vous ne pouvez pas me donner de réponse sur les aspects particuliers de l'exemple que j'avais cité, mais j'aimerais attirer l'attention du ministère de la Justice sur le fait que les décisions des bureaucrates d'Ottawa ont des conséquences pour des gens comme vous et moi.

Dans le cas que je vais vous décrire, le ministère des Transports a été jugé en partie responsable d'un écrasement d'avion en raison d'une inspection ou d'une autre mesure de ce genre. Le ministère de la Justice a recommandé au ministère des Transports de modifier les normes canadiennes sur la sécurité des véhicules automobiles, et cette modification a eu de terribles conséquences pour les Canadiens et les Canadiennes handicapés car elle portait sur les conversions des véhicules que ces gens–là utilisent. Dans le passé, si une personne handicapée achetait un véhicule à un concessionnaire et qu'elle le faisait modifier par la suite, le véhicule était réputé être un véhicule usagé, et la modification n'avait pas besoin d'être approuvée en fonction de toutes les normes bureaucratiques.

Il faut que vous sachiez que les personnes handicapées ne constituent pas un gros pourcentage de la population. Les gens n'achètent pas de véhicules neufs modifiés chez le concessionnaire. L'industrie de la modification des véhicules est née dans les arrière–cours du Canada et des Etats–Unis.

À cause du changement recommandé par le ministère de la Justice, le ministère des Transports a décidé que tous ces véhicules modifiés sont des véhicules neufs, même si les propriétaires les ont fait modifier à leurs frais. Par conséquent, partout au Canada, bien des gens se retrouvent face à une situation absurde; ce sont des paraplégiques et il leur est interdit de se servir de leur véhicule.

[*Text*]

In this particular case, Golden Boy Medical is doing a conversion on a van for a woman who became a quadriplegic six months ago. Now she's fighting the Government of Canada because she doesn't have any money left and can't drive her vehicle.

It's a catch–22 situation between the Departments of Transport and Justice. I gave the information to the Minister of Transport because it's in his purview. I would point out that before we make these changes, we have to consult with the people and the industry involved. The Department of Justice has a responsibility to do that as well as the Department of Transport.

I bring that to your attention because we're coming up to the issue of people with handicaps in wheelchairs. I was talking yesterday with Gary McPherson, the chairman of the Alberta Premier's Council on People with Handicaps. He told me as soon as people see people in wheelchairs, it's an automatic statement of who they are. They're considered almost non–people the minute they sit in a wheelchair. I know it's impossible for you to answer this, but I wouldn't forgive myself for not bringing this to the attention of the Department of Justice.

Mr. Rock: Thank you. I'm not sure how to respond, but I'm not familiar with the particular case you mentioned. I'll be happy to learn about it and comment once I know. Perhaps we can make a note and follow it up and get back to you. But I take the point, Madam Chair, from Mr. McClelland that as a general observation we should be mindful of the practical consequences of policy decisions.

Mr. McClelland: We should be particularly mindful of the policy decisions of people who are already vulnerable in our society. The onus is on us to be particularly mindful and not fix the problem after we've created it. We are protecting our butts and it's causing the handicapped people real problems. The situation went fine for years and years, but because of the interest of the Government of Canada in protecting its butt, we're making life more difficult for them. It's not intended, but that's the result.

Mr. Telegdi: I have one question on the independence of the Human Rights Commission. The courts have independence and they come under your ministry. I assume you have the same kind of relationship with the Human Rights Commission.

Mr. Rock: The courts don't actually come under my ministry in that sense. When you think of judges, you think of the Ministry of Justice for many reasons, but the courts are independent. As you know, the Canadian Judicial Council and the chief justices govern the courts with a degree of independence commensurate with their importance.

• 1205

Was there a question?

Mr. Telegdi: My point is that the Human Rights Commission is the same as the courts. They're both independent in terms of perceived interference, if you will. One of the fundamentals of our government is the independence of the courts. It's important for people to recognize that that applies to the Human Rights Commission as well. So if you were to get rid of the Human Rights Commission because of possible perception, then you might have to do the same thing

[*Translation*]

Dans le cas qui m'intéresse, Golden Boy Medical convertissait une fourgonnette pour le compte d'une dame devenue quadriplégique il y a six mois. Aujourd'hui, cette dame est en conflit avec le gouvernement du Canada parce qu'il ne lui reste plus un sou et qu'elle ne peut pas conduire son véhicule.

C'est l'impasse entre le ministère des Transports et celui de la Justice. J'ai saisi le ministre des Transports de la situation parce qu'elle est de son ressort. Je dois vous dire que, avant de faire des changements de ce genre, nous devons consulter les personnes et les entreprises intéressées. C'est une responsabiité qui incombe au ministère de la Justice aussi bien qu'à celui des Transports.

Je vous signale cette situation parce qu'elle nous amène à celle des personnes handicapées en fauteuil roulant. Je parlais hier avec Gary McPherson, le président du Conseil des personnes handicapées du Premier ministre de l'Alberta. Il me disait que dès que l'on voit quelqu'un dans un fauteuil roulant, on le classe automatiquement. On le considère presque comme un non humain dès qu'il s'asseoit dans un faunteuil roulant. Je sais que vous ne pouvez pas me donner de réponse, mais je ne me pardonnerais pas de ne pas saisir le ministère de la Justice de la situation.

M. Rock: Merci. Je ne sais pas très bien comment vous répondre, mais je n'étais pas au courant du cas dont vous parlez. Je vais certainement me renseigner et vous dire ce que j'en pense. Peut–être pourrions–nous en prendre note, faire un suivi et revenir vous en parler. Cela dit, madame la présidente, je retiens l'argument de M. McClelland: en général, nous devrions réfléchir aux conséquences pratiques des politiques que nous décidons d'appliquer.

M. McClelland: Nous devrions surtout réfléchir à l'effet de ces décisions sur des gens qui sont déjà vulnérables dans notre société. C'est à nous d'être très vigilants pour ne pas devoir régler le problème après l'avoir créé. Nous cherchons à dégager notre responsabilité et, ce faisant, nous causons de réelles difficultés aux personnes handicapées. Tout allait bien pendant des années, mais parce que le gouvernement du Canada cherche à dégager ses responsabilités, nous leur empoisonnons l'existence. Ce n'est pas ce que nous voulions faire, mais c'est le résultat de nos décisions.

M. Telegdi: J'ai une question sur l'indépendance de la Commission des droits de la personne. Les tribunaux sont des organismes indépendants, et ils relèvent de votre Ministère. J'imagine que vous avez le même genre de relations avec la Commission des droits de la personne.

M. Rock: Les tribunaux ne relèvent pas vraiment de mon Ministère en ce sens. Quand vous pensez à un juge, vous pensez pour bien des raisons au ministère de la Justice, mais les tribunaux sont indépendants du Ministère. Comme vous le savez, le Conseil canadien de la magistrature et les juges en chef régissent les tribunaux avec une indépendance proportionnelle à leur importance.

Y avait–il une question?

M. Telegdi: Il me semble que la Commission canadienne des droits de la personne est un peu comme un tribunal. Tous deux sont indépendants de tout ingérence, si vous voulez. L'un des credos de notre gouvernement est l'indépendance des tribunaux. Il est important que l'on sache que cela vaut également pour la Commission des droits de la personne. Si vous deviez donc vous débarasser de la Commission canadienne des droits de la personne à cause de ces éventuelles perceptions

[*Texte*]

with the courts. That doesn't make any sense because somebody has to administer it. I just put that out to you.

When legislation is made, to what extent do we look at the cost factor? It has major implications, especially now with so many groups competing for existing resources, which are not growing the way they have in the past. Pay equity is a case in point. It was originally set up with the idea nobody would go down in pay, that everybody would have to be brought up. Do you see, perhaps, sharing existing resources instead of having to add in new resources?

Mr. Rock: I'll speak to the more general question, first, Madam Chair.

I can assure the committee that cost implications of any proposed change in any program or legislation are very carefully examined. Many very constructive and inspiring ideas have never left the drawing board because of cost implications. I can provide some personal experience in that regard, even over the last few months. Cost is looked at extremely closely.

On pay equity in particular the government must have known going in that if they were going to commit themselves to fairness in paying equal value for the same kind of work, they would have to make some adjustments. Indeed, very substantial sums have been paid to overcome some obvious pay inequities in the federal service. As you know, some outstanding issues are still being litigated, which could be very expensive.

The answer to your last question, whether there is sharing of resources rather than new money being considered, is: constantly. We are constantly asked to look at reallocation of resources because new money is not available. We're very much aware of the deficit, the need for constraint in spending, the fact there's no new money and that we have to make do with less. That's just a reality of modern life.

It's important to take creative approaches in dealing with those challenges. I'll give you an example. With regard to the question of violence against women, there's no new money for many of the things we want to achieve in that area. But what we did, for example, in the Department of Justice in that connection is approach Status of Women, Health, and other departments that were relevant to the purpose.

We communicated with women's groups. We asked them whether, if we told them how we were spending money at present in relation to violence against women, they would look at it and tell us if they thought we were spending it as wisely as possible to get the maximum advantage for the limited resources available. They agreed. As a result, we're going to have a meeting on June 2 with scores of women from across Canada who've agreed to look at how we're spending money and tell us whether we should, as they say in government, reprofile the spending, redistribute the dollars in order to achieve more with the same amounts. I think that's a good approach.

[*Traduction*]

il vous faudra peut–être faire la même chose pour les tribunaux. C'est tout à fait ridicule parce qu'il faut bien que quelqu'un se charge de l'administration. Voilà ce que je voulais vous dire.

Lorsqu'on fait des lois, dans quelle mesure tient–on compte des coûts? Cet aspect a des implications importantes, surtout maintenant que tant de groupes se disputent les ressources existantes, lesquelles n'augmentent pas comme par le passé. La parité salariale en est un exemple. On avait prévu au départ que les salaires n'allaient jamais diminuer, qu'ils allaient toujours augmenter. Envisagez–vous de partager les ressources existantes plutôt que d'en ajouter de nouvelles?

M. Rock: Je vais d'abord répondre à la question plus générale, madame la présidente.

Je puis garantir au Comité que les coûts que représente tout changement de programme ou de loi sont étudiés avec le plus grand soin. De très nombreuses idées positives et stimulantes ne se sont jamais concrétisées en raison de leurs coûts. Je parle par expérience personnelle, ne serait–ce que pour les quelques derniers mois. On étudie les coûts de très près.

Pour ce qui est de la parité salariale plus particulièrement, le gouvernement devait savoir qu'en adoptant ce principe, en s'engageant à l'équité, c'est–à–dire à payer un salaire égal pour un travail de même nature, il allait devoir procéder à certains ajustements. Des sommes très importantes ont en effet été payées pour supprimer certaines inéquités salariales évidentes au sein du service fédéral. Comme vous le savez sans doute, certaines questions restent en suspens et font encore l'objet de contestations, et cela pourrait coûter très cher.

Pour répondre à votre dernière question qui est de savoir si on partage les ressources plutôt que d'envisager d'en fournir de nouvelles, je dirais que cela se fait constamment. On nous demande constamment de réaffecter des ressources parce qu'il n'y en a pas de nouvelles. Nous sommes parfaitement au courant du déficit, de la nécessité de limiter les dépenses, du fait qu'il n'y a pas de nouvelles ressources financières et qu'il faut nous contenter de moins. C'est la réalité d'aujourd'hui.

Il est important de faire preuve de créativité pour essayer de relever ces défis. Je vais vous donner un exemple. En ce qui concerne la question de la violence faite aux femmes, il n'y a pas de nouvelles ressources pour les nombreuses choses que nous voulons accomplir dans ce domaine. Mais au ministère de la Justice, nous nous sommes adressés à la Condition féminine, au ministère de la Santé et à d'autres ministères concernés par la question.

Nous avons pris contact avec des groupes de femmes. Nous leur avons demandé si en leur expliquant comment nous dépensons l'argent à l'heure actuelle pour la violence faite aux femmes, elles pourraient étudier la question et nous dire si elles estiment que nous dépensons cet argent aussi judicieusement que possible pour tirer le meilleur parti des ressources limitées dont nous disposons. Elles ont accepté. De ce fait, le 2 juin, nous devons rencontrer de très nombreuses femmes venues de l'ensemble du Canada qui ont accepté d'examiner notre façon de dépenser l'argent et de nous dire si nous devrions, comme on dit au gouvernement, restructurer les dépenses, redistribuer l'argent pour réaliser davantage avec les mêmes montants. Je crois que c'est une bonne manière de procéder.

[*Text*]

Sheila Finestone, Diane Marleau, myself and, I think, Lloyd Axworthy are involved in that process and we're going to learn from it. That's just an example of how we have to redirect the scarce resources that are available to get the maximum advantage.

The Chair: Thank you. With the indulgence of the committee, I would like to ask a question.

You're talking about cost–saving measures, Mr. Minister. In the meeting we had with Mr. Yalden, the Commissioner of Human Rights, one of the areas he brought to our attention was with regard to the inadequate amount of money that was being allocated to him for the area of communication. He used a couple of comparisons. You mention in your opening remarks that you were looking at whether the commission should be in a less confrontational role; maybe they should be looking at how they do things in a different manner. You made the comparison of the Commission of Official Languages, where their communications budget is 17%, the policy consultation branch of the Department of Health and Welfare is 31% of budget, and the Advisory Council on the Status of Women, their communications budget, is 23%, whereas the Human Rights Commission is 6% of total budget. They felt this was totally inadequate. That was the first question.

This is the second question. Because you're reviewing the Human Rights Commission, is the government looking at the three other commissions, the Official Languages Commission, the Privacy Commission, the Access to Information Commission? Is there any consideration of putting those four commissions under one ombudsman and possibly creating less cost to Canadians in that regard?

Mr. Rock: In answer to your first question, shortly after I arrived in Ottawa I had the advantage of a meeting with Mr. Yalden to introduce myself and to ask him whether there were issues that he particularly wanted to speak about. I'm sure Mr. Yalden wouldn't mind me reporting that this was one of the issues he raised with me. He made reference to those and other commissions of government and bodies that have more dollars available to them for communication purposes on a proportional basis than the Human Rights Commission. He made a very persuasive case that among all of them, surely the Human Rights Commission should be among the first to have resources available for communications, because it can save money in the long run if it properly communicates the law and the expectations in terms of human rights.

As I told him I would, I'm looking at the question of whether all the money available for communications for all of these bodies can be reorganized to make it a fairer allocation. So I'm aware of the issue, I'm aware of Mr. Yalden's concern, and we're looking at the calculation of his communications budget.

[*Translation*]

Sheila Finestone, Diane Marleau, moi–même, et je crois, Lloyd Axworthy participent à cette opération, et nous allons tous en tirer des leçons. C'est simplement un exemple d'une possibilité de réaffectation des maigres ressources disponibles pour en tirer le meilleur parti.

La présidente: Merci. Avec l'indulgence du Comité, j'aimerais poser une question.

Vous parlez de mesures de réduction des coûts, monsieur le ministre. Lors de la réunion que j'ai eue avec M. Yalden, commissaire aux Droits de la personne, il nous a signalé l'insuffisance du budget qui lui avait été accordé pour les communications. Il a fait quelques comparaisons. Vous avez dit dans vos remarques préliminaires que vous alliez essayer de voir si la Commission pouvait assumer un rôle moins antagoniste. Peut–être devrait–elle essayer de voir comment agir différemment. Vous avez fait la comparaison avec le Commissariat aux langues officielles qui dispose d'un budget de 17 p. 100 pour les communications, avec la direction des consultations en matière de politique du ministère de la Santé et du Bien–être social qui dispose d'un budget de 31 p. 100 et avec le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme qui dispose d'un budget de 23 p. 100 pour les communications alors que la Commission canadienne des droits de la personne ne dispose que de 6 p. 100 de son budget total. Elle estime que c'est tout à fait insuffisant. C'est ma première question.

• 1210

J'ai une deuxième question. Étant donné que vous examinez la Commission canadienne des droits de la personne, le gouvernement envisage–t–il d'examiner également les trois autres commissariats, le Commissariat aux langues officielles, le Commissariat à la protection de la vie privée et le Commissariat à l'information? Envisage–t–on de faire relever ces quatre commissions et commissariats d'un seul ombudsman pour réduire éventuellement les coûts dans ce domaine?

M. Rock: Pour répondre à votre première question, peu après mon arrivée à Ottawa, j'ai eu la chance de rencontrer M. Yalden pour me présenter et pour lui demander s'il tenait particulièrement à aborder certains sujets. Je suis sûr que M. Yalden ne verra pas d'inconvénient à ce que je vous dise que c'est l'une des questions qu'il a abordées avec moi. Il a parlé de ces commissions et commissariats, tout en mentionnant d'autres organismes gouvernementaux, qui disposent d'un budget proportionnellement plus important pour les communications que la Commission canadienne des droits de la personne. Il a montré, de façon très persuasive, que parmi tous ces organismes, la Commission canadienne des droits de la personne devrait être l'une des premières à disposer de ressources pour les communications car il peut être possible de faire des économies à long terme si cette commission fait connaître comme il se doit la loi et les droits de la personne qu'il faut respecter.

Comme je lui ai dit que je m'en occuperais, j'étudie actuellement la question de savoir si tout l'argent disponible pour les communications pour l'ensemble de ces organismes ne pourrait pas être réparti différemment et plus équitablement. Je suis donc au courant du problème, je suis au courant de l'inquiétude de M. Yalden, et nous sommes en train d'examiner le calcul de son budget des communications.

[*Texte*]

The second issue you raise has to do with the prospect that all four of these bodies might be put under the jurisdiction of one ombudsman. I can't say that it's going to happen, but I can tell you that, among other things, it is being looked at in terms of reorganization, particularly in connection with access to information and privacy. It's not really relevant for today's purposes, but I think the time may have come when we have to re–examine the whole question of access to information as well and openness of government, what that means, and whether the model that was put in place when that statute was passed can be renovated to better meet the public's needs.

So, yes, I think it's fair to say that there's nothing in the Department of Justice that isn't under review, Madam Chair.

The Chair: Thank you very much.

I think we have time for two more questions from Mr. Bernier and Mr. Maloney.

Mr. Bernier first.

M. Bernier: Je dirais que c'est juste un commentaire et j'aimerais entendre le ministre là–dessus. Je veux revenir sur la question des conjoints de même sexe. Vous avez dit que vous vouliez faire la distinction entre l'aspect sexuel et élargir cela à une question de relation. Je trouve personnellement qu'aborder le dossier sous cet aspect est plutôt sage.

Je crois également qu'il faut faire une distinction au niveau de cette discussion sur la notion de famille, comme mon collègue M. McClelland l'a dit plus tôt. Dans la compréhension générale, je parle au niveau de la population, quand on parle d'une famille, on parle de parents et d'enfants, quelle que soit la relation d'un ou plusieurs parents ou d'un ou plusieurs enfants, mais d'une relation de parents et d'enfants. Alors que lorsque l'on parle de conjoints de même sexe, on parle vraiment d'une situation de couple, qu'il soit hétérosexuel ou autre. En fait, il existe pour les couples hétérosexuels un cadre légal qui leur permet de bénéficier de toutes sortes d'avantages sociaux, ce qui n'existe pas pour les couples de même sexe. C'est ce problème qu'on veut régler, c'est à cela qu'on veut s'attaquer, je pense, quand on amène la discussion au niveau des droits de la personne.

• 1215

Je dis que je trouve sage l'approche que vous avez; mais, même si vous avez insisté sur le fait de faire une discussion plus large sur l'ensemble des relations qui peuvent exister entre individus, que ce soit enfants, amis, etc., j'ai peur que cela donne comme résultat de ne pas régler le problème qu'on veut régler, qui est celui des conjoints de même sexe. Il faudrait plutôt remettre cette décision entre les mains des individus, à savoir que la loi leur permette de pouvoir bénéficier des avantages qu'ont l'ensemble des citoyens qui décident de se reconnaître comme couple. J'aimerais vous entendre là–dessus.

Personnellement, comme individu, c'est ce que je voudrais qu'on règle plus que les questions de statut familial ou d'orientation sexuelle, etc..

[*Traduction*]

Votre deuxième question porte sur l'éventualité de faire relever ces quatre organismes d'un même ombudsman. Je ne peux pas dire que cela va se produire, mais je puis vous dire entre autres choses, que l'on envisage une réorganisation, notamment pour ce qui est de l'accès à l'information et de la protection de la vie privée. Cela ne concerne pas vraiment notre objectif d'aujourd'hui, mais je crois qu'il est peut–être temps que l'on réexamine toute la question de l'accès à l'information et de la transparence du gouvernement, que l'on essaie de voir ce que cela signifie, et que l'on se demande si le modèle qui a été mis en place lorsque la loi a été adoptée peut être remis à jour pour répondre davantage aux besoins du public.

Je crois donc que l'on peut dire qu'il n'y a pas un seul domaine du ministère de la Justice qui ne fasse pas l'objet d'un examen, madame la présidente.

La présidente: Merci beaucoup.

Je crois qu'il nous reste du temps pour deux autres questions. Celle de M. Bernier et celle de M. Maloney.

Monsieur Bernier d'abord.

Mr. Bernier: I will only make a comment and I'd like to know what the Minister thinks about it. I'd like to go back to the issue of same–sex spouses. You said you wanted to make a distinction between the sexual aspect to broaden the issue so that it becomes a matter of relationship. I personally think that approaching the issue in that way is rather wise.

I also think that there has to be a distinction in this discussion concerning the notion of the family, as my colleague Mr. McClelland said earlier. The general understanding, I'm speaking about the general public, is that when we speak of a family, we usually mean parents and children, whatever that relationship might be, whether there be one or several parents, one or several children, but a parents–children relationship. But when we speak of same–sex spouses, we are really talking about the situation of a couple, whether it be heterosexual or not. There is in fact for heterosexual couples a legislative framework which enables them to take advantage of all sorts of benefits, which is not true for same–sex couples. I think this is a problem we want to solve, this is what we want to tackle, I think, when we bring the discussion up to the human's rights level.

I consider your approach to be wise; but even if you insist on having a broader discussion on all the relationships that can exist between people, whether it be children, friends, etc., I fear that in the end we won't solve the problem we try to deal with and which is same–sex spouses. We should instead let the decision rest in the hands of the individuals, that is that the legislation should enable them to take advantage of the benefits that accrue to all the citizens who decide to form a couple. I'd like to know what you think about that.

Personally, as an individual, I'd like us to solve more than the issues of family status or sexual orientation, etc..

[*Text*]

Mr. Rock: That's very true, but if we direct our attention only to those persons who cohabit for the reason of a sexual and emotional relationship and do not direct our efforts at any other combination, then we will not, in that effort, deal with the questions raised by the parent who lives with the adult child, the siblings who grow into old age together in the same house, the friends who live together for decades sharing expenses and pooling income. When one of those persons in that relationship becomes ill and a claim is made for benefits under an extended–coverage plan at the place of employment of the other, the question of whether that benefit should be extended arises.

I know that we're agreeing with each other fundamentally, but in response to the specific suggestion that you made as I understood you, that we should deal directly with same–sex, I believe if we limit our objective to just that, then we'll miss the other questions, and the broader approach is more likely to respond to the overall need.

I'm reminded by Mr. Mosley that there's an excellent example of. . .

I can't read your writing, Mr. Mosley, but it's an excellent example.

Mr. Richard Mosley (Assistant Deputy Minister, Criminal and Social Policy, Department of Justice): I must confess that it's not my writing, Mr. Minister.

Mr. Rock: Oh, there you are. Neither of us can read it.

Mr. Mosley points out that someone else has pointed out to him that in Britain the government has re–examined benefits directly paid to parents and children regardless of the relationship of the adults. In other words, regardless of whether the two people who are living together are married or otherwise, the benefit for the benefit of the child is paid.

In any event, my own conception of it is that the broader inquiry, the broader approach, is the better one, for all the reasons I've given, both practical and policy. I think it will be reflected in the social program review that's now under way.

M. Bernier: Juste un petit commentaire madame la présidente.

Je ne suis pas en désaccord avec le fait que le ministre aborde la question d'une façon plus large. Ce que je dis, c'est que je ne voudrais pas que ce soit un moyen pour ne pas régler le problème qui est devant nous actuellement, ou la demande qui est faite pour régler la situation des couples de même sexe. C'est tout. Je trouve cela très intéressant et sage de faire une discussion plus large mais alors, qu'on aboutisse à des résultats. C'est la remarque que je vous fais.

Mr. Rock: I hope that the issue will not be pending for decades. I know that Mr. Axworthy's review is on a timetable that is going to result in changes in the foreseeable future, so I hope that this is not going to be outstanding for a very long time.

[*Translation*]

M. Rock: C'est tout à fait vrai, mais si nous ne nous occupons que des personnes qui cohabitent pour des raisons sexuelles et affectives, sans nous occuper des autres regroupements, nous ne réglerons pas ce faisant la question posée par le parent qui vit avec un enfant adulte, les frères et les soeurs qui vivent ensemble jusqu'à un âge avancé dans la même maison, les amis qui vivent ensemble pendant des dizaine d'années partageant les dépenses et mettant en commun les revenus. Lorsque dans un tel regroupement, l'une des personnes tombe malade et qu'une demande de prestations est présentée dans le cadre d'une assurance de garantie supplémentaire là ou travaille l'autre personne, la question de savoir si ces prestations devraient être accordées se pose.

Je sais que nous sommes fondamentalement d'accord, mais pour répondre à la proposition précise que vous avez faite, si j'ai bien compris, voulant que l'on s'occupe directement des conjoints de même sexe, je crois que si on limite notre objectif à ce cas, on passera à côté des autres questions et l'approche plus générale a plus de chances de répondre aux besoins généraux.

M. Mosley me rappelle qu'il y a un excellent exemple de. . .

Je n'arrive pas à vous lire, monsieur Mosley, mais c'est un excellent exemple.

M. Richard Mosley (sous–ministre adjoint, Politique pénale et sociale, ministère de la Justice): Je dois avouer que ce n'est pas mon écriture, monsieur le ministre.

M. Rock: Ah bon! Ni vous ni moi n'arrivons à la lire.

M. Mosley me rappelle que quelqu'un lui a signalé qu'en Grande–Bretagne, le gouvernement a réétudié la question des avantages sociaux directement payés aux parents et aux enfants, quelle que soit la relation des adultes. Autrement dit, peu importe que les deux personnes qui vivent ensemble soient mariées ou non, les allocations qui sont prévues pour l'enfant sont payées.

De toute façon, dans mon idée, c'est la façon plus générale de voir qui est la meilleure pour toutes les raisons que j'ai données, qu'elles soient d'ordre pratique ou qu'elles relèvent de la politique. Cela sera évident dans l'examen du programme social actuellement en cours.

Mr. Bernier: I'd like to make a very short comment, Madam Chair.

I don't disagree with the minister approaching the issue in a broader way. What I'm saying is that I wouldn't like it to be a way of not solving the problem we are now faced with, or the request that has been made to solve the situation of same–sex spouses. That's my only concern. I find it very interesting and wise to have a broader discussion, but we have to make sure that it will bring about solutions. That was the comment I wanted to make.

M. Rock: J'espère que la question ne restera pas en suspens pendant des dizaines d'années. Je sais que l'examen de M. Axworthy suit un calendrier précis et qu'il aboutira à des changements dans un avenir proche; je souhaite donc que cette question–ci ne reste pas en suspens pendant trop longtemps.

[*Texte*]

Mr. Maloney: My next question deals with the area of judicial appointments. We have heard, from some areas or sectors, concern expressed about a white male bias on the bench. Are there any studies to confirm whether this concern is real or perceived? Does your experience as an eminent member of the bar reflect this concern? If real, what reforms in your judicial appointments would you anticipate to reform this?

• 1220

Mr. Rock: There is a need for the bench to reflect the face of Canada. I think if we are going to retain the confidence of Canadians and serve their judicial needs, we have to ensure that diversity factors into judicial appointments.

I think it might be a little unfair to assess the present bench against where we want to go, because the present bench was appointed from a population of lawyers that reflected Canada as it was. Canada is changing and has changed. We must ensure that aboriginal people and people of colour are represented among those who are appointed to the bench. It's just as important as achieving gender equality, which is another significant goal.

As to how it's to be done, let me make a couple of brief comments. First, we've just introduced changes to the way in which advisory committees at the provincial level function. We have, for example, provided for an increased membership on each committee from five to seven. I intend to make use of the additional appointments to ensure that the committees reflect diversity. We're going to remind the committees, in sharpening their criteria for consideration, that diversity is an important objective.

The second thing is the role of the Minister of Justice in bringing forward names to cabinet as recommendations for appointment. Ultimately I bear the responsibility of ensuring that the names brought forward are excellent people who are competent for the job and who meet other important criteria, including diversity. I have made every effort in the names I've brought forward to date, and I'm committed to continuing in that vein to ensure that the appointments reflect the needs you have identified.

It's possible to get into statistics, but I think, if I may say so, that your question was really directed at the principle. I hope you find my answer responsive to your question.

Mr. Maloney: I have a supplementary. Concerning appointments to the Human Rights Tribunal Panel, concerns have been expressed about competency and political considerations in these appointments. How do you perceive these appointments to the tribunal as taking place now? Will the criteria be made public?

Mr. Rock: I see no reason why the criteria would not be made public. As to how the appointments will be made, the essential consideration is competence: is the person qualified for the important position? That is true of the Human Rights Commission as it is of traditional appointments. I see no reason why the criteria would not be public.

[*Traduction*]

M. Maloney: Ma question suivante porte sur les nominations à la magistrature. Il me semble que, dans certaines sphères ou secteurs, on s'inquiète de ce que l'on a tendance à nommer à la magistrature des Blancs de sexe masculin. Des études permettent–elles de confirmer ou d'infirmer cette impression? Votre expérience de membre éminent du Barreau vous permet–elle de penser qu'il y a là quelque vérité? Si oui, quelles réformes envisageriez–vous pour inverser cette tendance s'agissant des nominations à la magistrature?

M. Rock: Il est nécessaire que la magistrature soit le reflet de la population canadienne. Si nous voulons conserver la confiance des Canadiens et répondre à leurs besoins sur le plan judiciaire, nous devons tenir compte des facteurs de diversité pour les nominations à la magistrature.

Il me semble un peu injuste d'évaluer la magistrature actuelle par rapport à l'objectif que nous visons car les magistrats en place ont été choisis au sein de la communauté juridique qui était le reflet du Canada de l'époque. Le Canada change et a changé. Nous devons faire en sorte que les autochtones et les gens de couleur soient représentés au sein de la magistrature. C'est tout aussi important que d'arriver à l'égalité des sexes, qui est un autre objectif capital.

Pour la façon de procéder, permettez–moi de faire quelques brèves remarques. Tout d'abord, nous venons de changer le fonctionnement des comités consultatifs à l'échelle provinciale. Nous avons par exemple augmenté l'effectif de chaque comité, qui est passé de cinq à sept membres. J'ai l'intention de profiter de ces nominations supplémentaires pour faire en sorte que les comités reflètent la diversité nationale. Nous allons rappeler aux comités, lorsqu'ils vont préciser leurs critères, que la diversité est un objectif important.

En deuxième lieu, il faut tenir compte du rôle du ministre de la Justice lorsqu'il recommande des noms au Cabinet. Enfin, j'ai la responsabilité de veiller à ce que les noms proposés soient ceux de personnes reconnues pour leur compétence professionnelle, mais aussi à ce qu'elles répondent aux autres critères importants, y compris la diversité. Je me suis efforcé de le faire pour les noms que j'ai proposés jusqu'ici et je m'engage à continuer à le faire pour veiller à ce que les nominations répondent aux besoins que vous avez identifiés.

On pourrait, bien sûr, s'en référer aux statistiques, mais j'ai cru comprendre que votre question portait davantage sur le principe. J'espère que ma réponse vous donne satisfaction.

M. Maloney: J'ai une question supplémentaire. Concernant les nominations au Comité du tribunal des droits de la personne, certains s'inquiètent de la compétence des personnes nommées et du fait qu'elles l'ont été pour des raisons politiques. Que pensez–vous des nominations actuelles à ce tribunal? Va–t–on rendre les critères publics?

M. Rock: Je ne vois pas pourquoi les critères ne pourraient pas être rendus publics. Quant aux nominations futures, on tiendra avant tout compte de la compétence; on se demandera si la personne est qualifiée pour ce poste important. Cela vaut pour la Commission canadienne des droits de la personne aussi bien que pour toutes les nominations déjà faites. Je ne vois pas pourquoi ces critères ne pourraient pas être rendus publics.

[*Text*]

Mr. Maloney: Apparently there are six members on the Human Rights Commission and there is a shortage of two; we only have four acting. When do you anticipate that those appointments might take place?

Mr. Rock: I don't know where that stands, but I can find out and let you know.

Mr. Maloney: I have one further question. You indicated that judicial appointments were from a pool of lawyers. Would you anticipate that there is a potential that appointments in the future be made from other than the bar?

Mr. Rock: Do you mean non–lawyers going to the bench?

Mr. Maloney: Yes.

Mr. Rock: I wouldn't think so. I think it's important that we have people appointed to the court who are lawyers. At the moment one of the requirements for a federal appointment is 10 years' practice, and I think that too is a wise condition.

I don't say that because I think the role of judge should be available only to the elite few who are qualified. I don't mean to communicate that at all in my response. I just mean that as a practical matter, if you are asking women and men to sit in judgment of criminal cases and important commercial issues, to deal with constitutional challenges that are complex and intricate, it's only fair to the public and to the judges that you require they have training and ability in those areas. I think that, otherwise, it's impossible to produce the results we want.

• 1225

Mr. Maloney: Thank you, Chair.

M. Bernier: J'aimerais que le ministre reste avec nous jusqu'à midi. On ne l'a pas souvent. Je voudrais revenir sur le rapport annuel du commissaire Yalden où on parle de dispositions législatives, des modifications à la loi en ce qui concerne les personnes handicapées.

Dans son rapport, il traite de la question de l'obligation claire de répondre aux besoins des personnes handicapées ainsi qu'aux besoins spéciaux d'autres groupes. C'est toute la question de l'adaptation entre autres des postes de travail, et dans le fond, ce que M. Yalden suggère c'est de modifier la loi. Il y a déjà eu je pense des modifications de suggérer dans le passé. Donc, que l'on modifie la Loi sur les droits de la personne pour obliger les employeurs à adapter les postes de travail. Le commissaire fait le parallèle avec ce qui se fait aux États–Unis là–dessus, en disant que contrairement à ce qu'on pense, cela n'implique pas des coûts énormes.

J'aimerais vous entendre là–dessus et j'aimerais savoir si c'est dans l'intention de votre ministère d'apporter des modifications à la loi.

Mr. Rock: Yes, Mr. Bernier, very much so.

As you know, the last government, in Bill C–108, proposed certain changes to deal with reasonable accommodation. That bill did not see the light of day. It died on the order paper. The measures included in Bill C–108 were criticized by the community of disabled persons in Canada who did not see them as going far enough.

[*Translation*]

M. Maloney: La Commission canadiennes des droits de la personne compte six membres et il en manque deux; nous n'avons que quatre membres actifs. Quand pensez–vous que ces nominations devraient se faire?

M. Rock: Je ne sais où en est ce dossier, mais je peux me renseigner et vous faire savoir ce qu'il en est.

M. Maloney: J'ai encore une question. Vous avez dit que pour les nominations à la magistrature on choisit parmi la communauté juridique. Pensez–vous possible qu'on choisisse à l'avenir des personnes en dehors du Barreau?

M. Rock: Vous voulez parler de non juristes qui seraient nommés à la magistrature?

M. Maloney: Oui.

M. Rock: Je ne crois pas. J'estime qu'il est important que ce soient des avocats qui soient nommés au tribunal. Parmi les conditions préalables à la nomination au niveau fédéral, on exige une expérience du Barreau de 10 ans et j'estime que c'est une condition sage également.

Je ne dis pas cela parce que je crois que le rôle de juge ne devrait revenir qu'à quelques membres de l'élite qui sont qualifiés. Ce n'est pas du tout ce que je veux dire. Je veux simplement dire qu'en pratique, si vous demandez à des femmes et des hommes de juger des affaires criminelles ou des affaires commerciales importantes, de s'occuper de contestations en matière constitutionnelle qui sont très complexes, il est juste pour le public et pour les juges que vous exigiez qu'ils aient une certaine formation et une certaine compétence dans ces domaines. Je crois qu'autrement il serait impossible d'arriver aux résultats escomptés.

M. Maloney: Merci, madame la présidente.

Mr. Bernier: I'd like the minister to stay with us until noon. We don't see him that often. I'd like to go back to Commissioner Yalden's annual report where he deals with legislative provisions, amendments to the act concerning disabled persons.

In his report, he deals with the obvious requirement to meet the needs of disabled persons and of other groups with special needs. This raises the whole issue, among other things, of workplace adaptation and Mr. Yalden in fact suggests amending the Act. Amendments have already been suggested in the past. So we want to amend the Canadian Human Rigths Act to force employers to adapt the workplace. The Commission draws a parallel with what is being done in the United States in this regard and says that, contrary to what people usually think, the cost implications are not huge.

I'd like to know what you think about that and whether your department intends to change the Act.

M. Rock: Oui, Monsieur Bernier, absolument.

Comme vous le savez, avec le projet de loi C–108, le dernier gouvernement proposait certains changements pour permettre une intégration suffisante. Ce projet de loi n'a jamais vu le jour. Il n'a pas dépassé le stade du Feuilleton. Les mesures que comportaient le projet de loi C–108 ont été critiquées par la communauté canadienne des personnes handicapées qui estimaient qu'elles n'allaient pas assez loin.

[*Texte*]

I've met with representatives of the disability community. I spoke a few weeks ago at a convention they had here in Ottawa and had the advantage of talking with them about this issue.

As with everything else in government, we're going to have to find a balance between, on the one hand, ensuring that there is a reasonable accommodation of the needs of disabled people and, on the other, imposing so strongly on employers that we are exacting a financial price that is uneconomic in practical terms. That balance will be difficult. We run the risk in this, as in so much else we do, of pleasing no one, but we will try to strike that balance.

So in response to your question, reasonable accommodation is among the principal subjects on the list of issues we are dealing with in terms of the rights of the disabled. We are aware of the expectations the disabled community has. We're also aware of the limitations on our ability to act, and we're going to do the best we can.

Mr. Telegdi: Minister, I wonder whether at some point you could come back and talk to us about responsibility. Your department does have some responsibility for international covenants and international law.

I know that it might touch on Foreign Affairs as well, but we're also responsible for international human rights.

There is lawlessness in many parts of the world right now, on almost every continent, and I think that would be a useful topic for discussion.

Mr. Rock: I'd be happy to do that, Madam Chair. I acknowledge that it is within my area of responsibility. I'm prepared to discuss it, and I'd be happy to come back and do so.

The Chair: This area of responsibility is back under the purview of this committee. Three years ago during the last Parliament, it was taken away and a subcommittee on international human rights was created, which came under Foreign Affairs. It has since come back under the purview of this committee and we, as a committee, have been dealing with more domestic human rights and with the rights of the disabled since our formation, so we need to get into that particular area.

• 1230

Mr. Rock: We'll be happy to work with you in finding a time when it would be convenient for you to have me back. I would be pleased to do that.

The Chair: We'd love to have you.

I think, Mr. Minister, we all wish to thank you and your people from the department for coming this morning. I think you probably understand the intent of this committee. We're very interested in issues that concern human rights and the rights of disabled persons. We could probably go on for a long time with a lot of good questions, but we appreciate your forthrightness in your answers and meeting with us this morning. I know your schedule has been very difficult.

[*Traduction*]

J'ai rencontré des représentants des personnes handicapées, j'ai pris la parole à un congrès tenu il y a quelques semaines ici à Ottawa et j'ai eu la chance d'aborder la question avec les délégués.

Comme pour tout au gouvernement, il va nous falloir trouver un juste milieu et faire en sorte que, d'une part, on réponde suffisamment aux besoins des personnes handicapées et que, d'autre part, on n'impose pas un fardeau excessif aux employeurs en exigeant des choses qui dans la pratique vont à l'encontre de l'économie. Ce juste milieu sera difficile à trouver. Nous courons le risque, comme dans beaucoup d'autres domaines, de ne faire plaisir à personne, mais nous allons essayer de trouver ce juste milieu.

Pour répondre à votre question, l'intégration est l'un des principaux sujets figurant sur la liste des questions que nous essayons de régler concernant les droits des personnes handicapées. Nous savons ce qu'attend la communauté des personnes handicapées. Nous connaissons également les limites de notre capacité d'agir et nous allons essayer de faire de notre mieux.

M. Telegdi: Monsieur le ministre, j'aimerais savoir s'il vous serait possible de revenir pour nous parler de la responsabilité. Votre ministère a une certaine responsabilité à l'égard des pactes internationaux et à l'égard du droit international.

Je sais que cela concerne aussi les Affaires étrangères, mais nous sommes également responsables de l'aspect international des droits de la personne.

Le non-respect du droit et des droits existe à l'heure actuelle dans de nombreux pays du monde, pratiquement, sur tous les continents, et je crois qu'il serait utile de discuter de ce sujet.

M. Rock: J'en serais très heureux, madame la présidente. Je reconnais que cela relève de ma sphère de responsabilité. Je suis prêt à en discuter et je serais heureux de revenir pour cela.

La présidente: Ce domaine relève à nouveau de la compétence de notre comité. Lors de la dernière législature, il y a trois ans, il nous avait été enlevé et un Sous-comité des droits de la personne au niveau international avait été créé et il relevait des Affaires étrangères. Cette compétence est maintenant revenue à notre comité; or, nous nous sommes surtout occupés des droits de la personne à l'échelle nationale et des droits des personnes handicapées depuis la création du comité, il va donc falloir que nous nous occupions de ce domaine particulier.

M. Rock: Nous serons très heureux de collaborer avec vous pour trouver un moment qui vous conviendra.

La présidente: Nous serons très heureux de vous recevoir à nouveau.

Monsieur le ministre, nous tenons à vous remercier, ainsi que les fonctionnaires du ministère qui vous accompagnent, d'être venus ce matin. Vous connaissez les objectifs du Comité. Nous sommes très intéressés par les questions relatives aux droits de la personne et aux droits des personnes handicapées. Nous pourrions sans doute continuer encore longtemps à vous poser de bonnes questions. Nous vous remercions d'être venu ce matin et d'avoir répondu avec franchise aux questions qui vous étaient posées. Je sais que vous avez eu des problèmes d'emploi du temps.

[*Text*]

Mr. Rock: Not at all. It's to my advantage. I appreciate the opportunity to exchange views. I look forward to coming back.

The Chair: Thank you very much.

Committee, before we adjourn, our next meeting is at 9:30 a.m. on Tuesday. We're dealing with the report from the last Parliament called "As True as Taxes". The clerk of the committee will circulate it to you. We will be looking at the different aspects of that report.

Thank you very much. The meeting is adjourned.

[*Translation*]

M. Rock: Pas du tout. Cette rencontre m'a été tout à fait bénéfique. Je suis heureux d'avoir eu la possibilité de dialoguer. Je suis impatient de revenir.

La présidente: Merci beaucoup.

Chers collègues, avant de lever la séance, je vous informe que notre prochaine réunion aura lieu à 9h30 mardi. Nous étudierons le rapport de la législature précédente intitulée: «Les personnes handicapées, une réalité». Le greffier du Comité vous le distribuera. Nous étudierons les différents aspects du rapport.

Merci beaucoup. La séance est levée.

MAIL POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid | Port payé

Lettermail | **Poste–lettre**

8801320
Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré–Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non–livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré–Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 11

Tuesday, May 31, 1994

Chair: Beryl Gaffney

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 11

Le mardi 31 mai 1994

Présidente: Beryl Gaffney

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Procès–verbaux et témoignages du Comité permanent des

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Follow up on the Committee's report ''As True as Taxes''

CONCERNANT:

Le Comité donne suite au rapport «Les personnes handicapées, une réalité»

APPEARING:

COMPARAÎT:

WITNESS(ES):

(See back cover)

TÉMOIN(S):

(Voir à l'endos)

LIBRARY JUL 11 1994 University of Toronto

First Session of the Thirty–fifth Parliament, 1994

Première session de la trente–cinquième législature, 1994

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Beryl Gaffney

Vice–Chairmen: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Members

Maurice Bernier
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Beth Phinney
Jack Ramsay
Julian Reed
Bob Wood—(11)

Associate Members

Jean Landry
Svend Robinson—(2)

(Quorum 6)

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Présidente: Beryl Gaffney

Vice–présidents: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Beth Phinney
Jack Ramsay
Julian Reed
Bob Wood—(11)

Membres associés

Jean Landry
Svend Robinson—(2)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MAY 31, 1994
(12)

[*Text*]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 9:35 o'clock a.m., this day, in Room 237–C, Centre Block, the Chair, Beryl Gaffney, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Beryl Gaffney, Ivan Grose, John Maloney, Ian McClelland, Réal Ménard, Jack Ramsay, Julian Reed, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Bill Young, Susan Alter and Jack Stilborn, Research Officers.

Pursuant to Standing Order 108(3), a review of the Committee's report "As True as Taxes" which dealt with taxation and income security for people with disabilities.

The Vice–Chair of the Committee having resigned, the Committee proceeded to the election of another Vice–Chair.

Accordingly on motion of Maurice Bernier, Andrew Telegdi was elected Vice–Chair of the Committee.

It was agreed,—That the deadline for submissions for the Centennial Flame Award be extended to August 31, 1994.

Bill Young briefed the Committee on its past report entitled "As True as Taxes: Disability and the Income Tax System" and answered questions.

At 11:25 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

PROCÈS–VERBAL

LE MARDI 31 MAI 1994
(12)

[*Traduction*]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 9 h 35, dans la salle 237–C de l'édifice du Centre, sous la présidence de Beryl Gaffney (*présidente*).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Beryl Gaffney, Ivan Grose, John Maloney, Ian McClelland, Réal Ménard, Jack Ramsay, Julian Reed, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Bill Young, Susan Alter et Jack Stilborn, attachés de recherche.

Conformément au paragraphe 108(3) du Règlement, le Comité examine le rapport intitulé « Les personnes handicapées, une réalité », qui traite de l'imposition et de la sécurité du revenu des personnes handicapées.

Suite à la démission du vice–président, le Comité lui élit un remplaçant.

Sur la motion de Maurice Bernier, Andrew Telegdi est élu vice–président du Comité.

Il est convenu ,—Que l'échéance pour recevoir les candidatures à la bourse de la flamme du centenaire soit reportée au 31 août 1994.

Bill Young fait le point sur le rapport publié par le Comité « Les personnes handicapées, une réalité », et répond aux questions.

À 11 h 25, la séance est levée jusqu'à l'appel de la présidente.

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Tuesday, May 31, 1994

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mardi 31 mai 1994

• 0933

The Chair: I call this meeting to order. Welcome, everybody. We welcome Bill Young, the author of this report, back to our committee.

We have a one–item agenda today. The order of the day is follow–up on the committee's report *As True as Taxes*, which Bill was the author of, which dealt with taxation and income security for persons with disability.

Before we get into that we need to move another vice–chair of this committee. As you know, there are two vice–chairs: one from the government side, who has been Beth Phinney, and one from the opposition side, who is Réal Ménard.

Beth, as you know, is assigned to the justice committee, and it has been totally conflicting with this committee. She seems to prefer that committee or to enjoy what she's doing there more and she has resigned as vice–chair. Because I'm going to be away, we need to have another vice–chair.

I know that Andrew Telegdi is very interested. If anybody is interested in nominating him, I think he would be delighted to accept.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): I so move.

Motion agreed to

The Chair: I wish to bring up another item that Mr. Stilborn has just brought to my attention. You recall that we sent out notices inviting persons to submit applications for the Centennial Flame Award for persons with disabilities. There was a deadline date. He has received a few submissions. He said none of them meet the criteria. He is suggesting that we move the deadline to August.

La présidente: La séance est ouverte. Bienvenue à tous. Nous accueillons aujourd'hui de nouveau devant le comité M. Bill Young, l'auteur du rapport sur lequel nous allons nous pencher.

Il n'y a qu'un point à notre ordre du jour. Nous allons voir quelle a été la suite donnée au rapport du comité intitulé *Les personnes handicapées, une réalité*, dont Bill est l'auteur. Ce rapport porte sur le système fiscal et la protection du revenu pour les personnes handicapées.

Avant toute chose, le comité doit cependant élire un deuxième vice–présidents. Comme vous le savez, le comité compte deux vice–présidents: M^me^ Beth Phinney, du parti ministériel, et M. Réal Ménard, de l'opposition.

Beth a été affectée au comité de la justice, qui siège toujours aux mêmes heures que celui–ci. Comme elle semble préférer le comité de la justice ou mieux s'y plaire, elle a remis sa démission comme vice–présidente du comité. Comme je dois m'absenter pendant un certain temps, le comité doit élire un autre vice–président.

Je sais que le poste intéresse beaucoup Andrew Telegdi. Si quelqu'un voulait proposer sa candidature, je pense qu'il accepterait avec plaisir.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): J'en fais la proposition.

La motion est adoptée.

La présidente: J'aimerais vous signaler un autre point sur lequel M. Stilborn vient d'attirer mon attention. Le comité doit décerner la Bourse de recherche de la flamme du centenaire destinée aux personnes handicapées, et il a demandé qu'on lui soumette des candidatures à cette fin. Une date limite a été fixée. M. Stilborn a reçu quelques candidatures. Aucune de ces candidatures ne répond cependant aux exigences fixées. M. Stilborn propose de reporter la date limite au mois d'août.

• 0935

Mr. Jack Stilborn (Committee Researcher): I was suggesting that if it were moved to late August, then these applicants could be contacted and advised of the various criteria their applications must meet. Some of them could easily revise these applications to meet the criteria. I should say that the number of applications is quite promising. It just happens that they don't meet the technical criteria set out in the act.

The Chair: I was suggesting to Mr. Stilborn that they expand the criteria and make them more definitive.

Mr. McClelland (Edmonton Southwest): I so move.

The Chair: Are there any other thoughts on that?

M. Jack Stilborn (Attaché de recherche du Comité): Si l'on reportait la date limite à la fin août, on pourrait communiquer avec les candidats et leur signaler les exigences auxquelles ils doivent satisfaire. Certains d'entre eux pourraient facilement corriger leurs demandes pour répondre aux exigences. Le nombre de demandes reçues est encourageant. Il se trouve tout simplement que les candidats ne satisfasse pas les exigences de nature technique prévues dans la loi.

La présidente: Je faisais remarquer à M. Stilborn qu'on devrait élargir les exigences et les préciser.

M. McClelland (Edmonton–Sud–Ouest): J'en fais une proposition.

La présidente: Avez–vous d'autres idées à ce sujet?

[*Texte*]

Mr. McClelland: Madam Chairman, after we finish with this year, perhaps we could revisit the whole method for next year.

The Chair: I think that's a good idea.

I had suggested that we put it in our householder. I put it in my householder.

Mr. Stilborn: May I make a further suggestion? One thing that would help the whole process is more publicity. Putting it in your householders would be an excellent idea. Even raising it in caucus meetings to alert other people would be a way to heighten the profile of the whole thing. We'll make sure the applications go to all the members and you might wish to act on them that way.

The Chair: There is another notice to members of the committee before we get into the report, from Susan Alter from our research branch. She was researching for the committee, at Mr. Ménard's request, with regards to the term "spouse", analysing the spouse.

The justice department is in fact compiling a list. Do you wish to speak to that further, Susan? It just means that we don't need to do it.

Ms Susan Alter (Committee Researcher): Exactly. It turns out that Justice is doing the exact same research in preparation for a case coming up in June. It will be filed as a court document, so it will be a public document and will be made available to the members of the committee when it is filed as a court document. We should have it in the next month.

M. Ménard: On parle bien de la même chose, c'est-à-dire que nous avions demandé de faire la recension de toutes les lois où figurait le mot «conjoint» et qu'on comprenne bien que cela impliquait une modification éventuelle de la législation. Ce que vous dites, c'est qu'en prévision d'un contentieux, qui est pendant devant les tribunaux, le ministère de la Justice fait exactement le même travail. Que cela vienne du ministère de la Justice ou de vos services, ce qui importe finalement, c'est que, au moment où on étudiera cette loi-là, on dispose de cet outil. Donc, quant à moi, il n'y a pas de problème.

Mr. McClelland: Madam Chair, I don't know if it's just a housekeeping order, but I believe there is a motion on the floor. Do we need a vote on that motion to extend the deadline?

The Chair: Oh, I guess we do. What was the date again?

Mr. Stilborn: I'm suggesting the end of August.

Mr. McClelland: It was so moved, so I—

The Chair: You move that the deadline for the Centennial Flame applications be moved to the end of August.

Motion agreed to.

Mr. Telegdi (Waterloo): Did you find out what happened with that situation in Quebec? We were talking about the person with a disability being allowed to stay in the country. There was a deportation pending.

The Chair: No, I'm sorry. Was I supposed to follow up on that?

[*Traduction*]

M. McClelland: Madame la présidente, une fois que nous aurons décerné le prix de cette année, nous pourrions peut-être revoir tout le processus en prévision de l'an prochain.

La présidente: Je crois que c'est une bonne idée.

Je vous ai demandé d'en parler dans vos envois collectifs. Moi je l'ai fait.

M. Stilborn: Puis-je me permettre une autre suggestion? À mon avis, il conviendrait de mieux faire connaître ce prix. L'idée d'en parler dans vos envos collectifs est excellente. Vous pourriez peut-être aussi faire connaître ce prix à vos collègues lors de vos réunions de caucus. Nous veillerons à ce que tous les députés reçoivent des formulaires de demande.

La présidente: M^me^ Susan Alter, du Service de recherche, voudrait aussi vous communiquer un renseignement avant que nous n'entamions l'étude du rapport. À la demande de M. Ménard, elle a fait des recherches pour déterminer la portée du terme «conjoint».

Le ministère de la Justice se penche actuellement sur la question. Avez-vous quelque chose à ajouter là-dessus, Susan? Si le comité de la justice étudie la question, cela signifie que nous n'aurons pas à le faire.

Mme Susan Alter (Attachée de recherche du Comité): En effet. En prévision d'une affaire qui sera entendue en juin, le ministère de la Justice effectue exactement les mêmes recherches. Dès que le document sera déposé à la cour il deviendra public et il sera alors accessible aux membres du comité. Nous devrions l'obtenir le mois prochain.

Mr. Ménard: I would like to make sure we are talking about the same thing. We had asked for a list of all the acts in which the word "spouse" appears and it was to be understood that it could lead to possible amendments to those acts. You are telling us that in preparation for a case which will be before the courts, the Justice Department is doing exactly the same research. What matters is not that the work be done by the Department of Justice or by our Research Branch, but that we have that list when we start examining the legislation. As far as I'm concerned, I don't see any problem.

M. McClelland: Madame la présidente, je ne sais pas s'il s'agit simplement d'une question de régie interne, mais je crois qu'une motion a été présentée. Faut-il voter le report de la date limite?

La présidente: Je crois que oui. Quelle date avez-vous proposée?

M. Stilborn: J'ai proposé de reporter la date limite à la fin août.

M. McClelland: Je propose donc. . .

La présidente: Vous proposez de reporter à la fin août la date limite pour le dépôt des candidatures relatives à la Bourse de recherche de la flamme du centenaire.

La motion est adoptée.

M. Telegdi (Waterloo): Savez-vous ce qui est advenu de la personne handicapée au Québec qui cherchait à demeurer au pays et qui faisait l'objet d'une ordonnance d'expulsion?

La présidente: Je regrette, devais-je faire une suivi?

[*Text*]

Mr. Telegdi: Yes, we were going to check on that.

The Chair: I forgot about it. Are you familiar with that, Mr. Bernier?

M. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): Madame la présidente, lors de notre dernière rencontre, vous aviez demandé à la représentante de l'Association de faire appel au député concerné,—c'est un député de la région de Montréal, je ne me souviens plus de son nom—mais je sais que du côté du Bloc québécois, on assure un suivi de cela. Je n'ai pas de résultats au moment où l'on se parle.

[*Translation*]

M. Telegdi: Oui, vous deviez vous renseigner à ce sujet.

La présidente: J'ai oublié de le faire. Savez–vous ce qu'il en est, monsieur Bernier?

Mr. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): Madam Chair, at our last meeting, you had advised the representative of the Association to submit the case to the proper member of Parliament. It is a member for the Montreal region whose name I forget. The Bloc québécois was following up on the matter. However, I do not have any information to give you as yet.

• 0940

Mr. Telegdi: I know the suggestion was made that we pass it around to the member involved, but what I'm wondering is if it's a policy issue in terms of how it applies to our immigration policy. We do have, I'm sure, a continuum for what can be considered a disability.

I recognize the problem we might have with costs to the health care system, but I'm sure there are many who don't have the associated cost. I believe it would be worth discussing, because if we're going to recommend a policy in terms of our practices based on human rights I think that's something we should be considering.

The Chair: All right, so you're suggesting it's something this committee should look at at a future date with regard to the possibility of a policy on persons with disabilities coming into this country?

Mr. Telegdi: That is correct—to have a really good study of the issue and discussion on it.

The Chair: It's been raised, I know, in the House a few times.

M. Bernier: Je pense qu'il faudrait d'abord que, pour que le Comité sache dans quelle direction il s'en va, le ministère de l'Immigration nous donne un état de la situation. Le ministère de l'Immigration doit certainement avoir dans ses dossiers une série de demandes faites par des personnes handicapées qui ont eu toutes sortes de difficultés ou qui ont encore des difficultés à venir s'installer au Canada.

L'autre jour, on nous a signalé plusieurs types de demandes. Il faudrait qu'on obtienne, du ministre de l'Immigration, un état de la situation et que, après cela, le Comité puisse suggérer des amendements à la loi.

Mr. Telegdi: I agree.

The Chair: All right, I think this committee can put it on the future agenda for a full discussion as to what approach we should take, if we should take any approach. Usually in individual cases we do refer them to the member of Parliament representing that particular area. But I think your point is well taken, Mr. Telegdi, because it is a policy issue with regard to Canada generally, not just one particular riding.

We will take that under advisement, okay? The clerk has made note of that.

M. Telegdi: Je sais qu'il a été suggéré de transmettre la question au député concerné, mais je me demande s'il s'agit d'une question de politique eu égard à son application à notre politique d'immigration. Je suis persuadé que nous disposons d'un ensemble de données permettant de définir un handicap.

Je reconnais le problème que nous pourrions avoir avec les frais impliqués pour le régime de soins de santé, mais je suis persuadé que dans bien des cas il n'y a pas de coûts connexes. Cela vaudrait la peine, à mon avis, qu'on en discute car, si nous voulons recommander une politique eu égard à nos pratiques fondées sur les droits de la personne, c'est quelque chose qu'il faudrait prendre en considération.

La présidente: Très bien, vous suggérez donc que le comité se penche sur cette question à l'avenir pour ce qui est de la possibilité d'élaborer une politique concernant les personnes handicapées qui arrivent au Canada?

M. Telegdi: C'est exact—faire une étude vraiment sérieuse de la question et en débattre.

La présidente: Je sais que la question a été soulevée à plusieurs reprises à la Chambre.

Mr. Bernier: I think that first of all, so that the committee knows in which direction is going the Immigration Department should give us an overview of the situation. The department must surely have in its files a series of requests made by disabled persons who have had or still having all kinds of difficulties getting into Canada.

The other day we were told of several kinds of requests. We should get an overview of the situation from the Minister of Immigration after which the committee could suggest amendments to the legislation.

M. Telegdi: Je suis d'accord.

La présidente: Très bien, je crois que le comité peut inscrire cela à l'ordre du jour d'une prochaine séance afin que l'on puisse débattre pleinement de l'approche à retenir, si nous devons en choisir une. Habituellement, nous transmettons les cas individuels au député représentant la circonscription concernée. Monsieur Telegdi, je pense néanmoins que votre question est très pertinente car il s'agit d'une question de politique s'appliquant au Canada en général et pas seulement à une circonscription en particulier.

Nous prendrons cela en délibération, d'accord? Le greffier en a pris bonne note.

[*Texte*]

Having said all of this, the item on our agenda today is *As True as Taxes*. I believe you all received a copy of it. This is a report developed in the previous Parliament by this committee and I was a member of the committee at the time.

Bill Young was our researcher from the Library of Parliament and is the author of this report along with the drafter of the report. Sorry, I guess we as the committee are really the authors of the report along with other researchers who had a hand in guiding us as the committee as to where we should go.

Because the House rose due to an election, this report has not gone anywhere. Several members of the committee expressed an interest in examining it to see if it is a report we wish to table in the House of Commons. What we've done is invited Mr. Young to come here to summarize the report and to respond to questions. So he'll first talk about how the report came about and then respond to questions.

Because Mr. Young is an employee with the human resources development department now, it could put him in a technically difficult position if you should ask him advice. I don't think he's here to give advice to the committee; he's here to explain to the committee. So if by chance we need to move in camera, then we can do that at a later point. Thank you.

Mr. Young.

• 0945

Mr. William Young (Committee Researcher): It's strange to be sitting at this end of the table; I'm supposed to be beside the chair.

I'll give a little background on the report and the genesis of the recommendations.

I was the researcher from 1987 to the Standing Committee on Human Rights and Status on Disabled Persons. Throughout the last Parliament, the standing committee was looking at the whole issue of the economic integration of people with disabilities. This is one of the reports tabled that dealt with this particular theme. It was an effort on the part of the committee to deal with a series of long–standing representations made to the committee throughout the life of the last Parliament, and perhaps you've received some since, with regard to the disincentives to economic participation that the disability community argues are embedded in the federal tax system.

During the previous Parliament efforts were made to deal with some of these questions. For example, the current chair, Mrs. Gaffney, sponsored a private member's bill to deal with the tax treatment of certain items necessary to somebody with a disability that were deemed to be, for tax purposes, used for personal use, not purchased as the result of a requirement or a cause associated with disabilities.

[*Traduction*]

Ceci étant dit, le sujet à l'ordre du jour aujourd'hui porte sur le rapport intitulé *Les personnes handicapées, une réalité*. Je pense que vous en avez tous reçu un exemplaire. Il s'agit d'un rapport préparé lors de la législature précédente par le comité ici réuni, dont je faisais partie à l'époque.

Bill Young était notre recherchiste de la Bibliothèque du Parlement et il est co–auteur du rapport. Veuillez m'excuser, je crois que ce sont en réalité les membres du comité qui sont les auteurs du rapport, en collaboration avec les autres recherchistes qui nous ont orienté dans la direction à prendre.

Étant donné que la Chambre a ajourné ces travaux en raison des élections, le rapport n'a abouti nulle part. Plusieurs membres du comité se sont montré intéressés à l'étudier pour voir si nous aimerions le déposer à la Chambre des communes. Nous avons donc invité monsieur Young à venir ici nous résumer le rapport et répondre à nos questions. Il nous présentera d'abord les tenants et les aboutissants du rapport et répondra ensuite à nos questions.

M. Young étant aujoud'hui fonctionnaire au ministère du Développement des ressources humaines, il se retrouverait techniquement dans une position embarrassante si nous lui demandions conseil. Je ne crois pas qu'il soit ici pour donner des conseils aux membres du comité, mais plutôt pour nous expliquer le contenu du rapport. Si, par hasard, nous avions besoin de poursuivre à huis clos, nous pourrions le faire un peu plus tard. Je vous remercie.

Monsieur Young.

M. William Young (Attaché de recherche): Cela me fait tout drôle d'être assis de ce côté de la table; je suis censé être assis à côté de la présidente.

Je vais vous donner un bref historique du rapport et de la genèse des recommandations.

À partir de 1987, j'ai été le recherchiste du Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées. Durant toute la dernière législature, le Comité permanent a étudié l'ensemble de la question de l'intégration économique des personnes handicapées. Il s'agit d'un des rapports déposés qui traitaient de cette question. C'était le fruit des efforts déployés par les membres du comité pour aborder toute une liste d'instances présentées de longue date aux membres du comité durant toute la durée de la dernière législature, et vous en avez peut–être reçu d'autres depuis, à propos des désincitatifs à la participation économique qui semble enraciné dans le régime fiscal fédéral, d'après ce qu'en disent les personnes handicapées.

Au cours de la législature précédente, nous avions fait des efforts pour résoudre certaines de ces questions. Par exemple, la présidente actuelle, M^me^ Gaffney, a parrainé un projet de loi d'initiative parlementaire concernant le traitement fiscal de certains articles nécessaires aux personnes handicapées qui étaient jugés, à des fins fiscales, servir à un usage personnel et non pas être des achats obligatoires imputables à un besoin ou à un motif relié à un handicap.

[*Text*]

The committee decided that in an effort to support these attempts to reform the tax system, it would table a more comprehensive report to Parliament. This report was adopted on March 10, 1993. In preparing the report, the committee pitched its recommendations at different levels, expecting that at least some of these recommendations would elicit favourable reaction from the government.

They talked about the need for greater interdepartmental cooperation; they talked about the need for administrative changes to make the existing tax system more responsive to the needs of people with disabilities; they talked about the needs for principles that should underlie any changes to the tax system inasmuch as it deals with people with disabilities; and finally, they talked about a redistributive mechanism that recognized the additional cost of disability.

The committee asked for a formal response from the government. This response was actually due on August 7, 1993, prior to dissolution, but the House wasn't sitting and the response was not tabled.

Now I'll summarize the issues that were dealt with in the report and the recommendations that were made in the report itself.

The committee recognized that for decisions regarding disability and attempts to reform the disability income system, the presence of the central agencies, and in this particular case the Department of Finance, was necessary in making decisions. Quite often recommendations might go forward from various departments of government, meet resistance at the central agencies, and not be implemented.

Now, the previous government set up a mechanism for interdepartmental cooperation, called the national strategy for the integration of persons with disabilities. I understand you had a briefing at some point from the department about the national strategy.

In any event, the committee decided, as one way of strengthening the attention or firming up the attention of the central agencies with regard to issues related to disabilities, to recommend that the central agencies take a more active role. Several of the reports that were tabled towards the end of the previous Parliament had recommendations in them that central agencies become part of or partners in the national strategy. This was one of them, and in this particular instance the recommendation dealt with the Department of Finance.

The second issue the committee isolated at the time—and this underlay very much a large section of this report—was the changes necessary for people with disabilities to participate on a level playing field. They were trying to deal with what the tax people call horizontal equity, but what some people might call equality of outcome. The fact that there are costs associated with disability and disincentives in the current system that impede people with disabilities from taking a job or moving from social assistance into employment... I assume some of these questions were also discussed when the disability organizations appeared before this committee last week.

[*Translation*]

Pour appuyer ces tentatives de réforme du régime fiscal, les membres du comité avaient décidé de déposer un rapport plus approfondi au Parlement. Ce rapport a été adopté le 10 mars 1993. Lors de sa rédaction, les membres du comité avaient formulé des recommandations à plusieurs niveaux, en espérant qu'au moins quelques–unes d'entre elles provoque une réaction favorable de la part du gouvernement.

Ils ont parlé de la nécessité d'une plus grande coopération interministérielle, de la nécessité d'apporter des changements administratifs pour que le régime fiscal en vigueur soit plus sensible aux besoins des personnes handicapées, de la nécessité d'avoir des principes sous–tendant tout changement apporté au régime fiscal en ce qui touche les personnes handicapées, et enfin d'un mécanisme de redistribution reconnaissant le coût supplémentaire occasionné par les handicaps.

Les membres du comité ont demandé au gouvernement de formuler une réponse officielle. Cette réponse devait être donnée pour le 7 août 1993, avant la dissolution, mais la Chambre ne siégeait pas et la réponse n'a donc pas été déposée.

Je vais maintenant résumer les questions qui ont été abordées dans le rapport et les recommandations qui y ont été formulées.

Le comité a reconnu que dans le cas des décisions concernant les handicaps et des tentatives de réforme du régime d'assurance–invalidité, la présence des organismes centraux, et, dans ce cas particulier, celle du ministère des Finances, s'impose pour prendre les décisions. Bien souvent, les recommandations sont transmises entre les divers ministères, se voient opposer une résistance au niveau des organismes centraux et ne sont pas mises en oeuvre.

Le gouvernement précédent a mis sur pied un mécanisme de collaboration interministérielle, appelé Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées. Je crois savoir que vous avez déjà assisté à une séance d'information du ministère à propos de la stratégie nationale.

En tout cas, le comité adécidé, comme moyen d'attirer ou de renforcer davantage l'attention des organismes centraux sur les questions relatives aux handicapés, de recommander que les organismes centraux jouent un rôle plus actif. Plusieurs des rapports qui ont été déposés vers la fin de la législature précédente comportaient des recommandations demandant que les organismes centraux deviennent intervenants ou partenaires dans la stratégie nationale. C'était l'une des recommandations et, dans ce cas particulier, elle parlait du ministère des Finances.

La deuxième question que le comité a dégagée à l'époque—et elle sous–tend largement une vaste section de ce rapport—concernait les changements nécessaires pour que les personnes handicapées puissent participer sur un pied d'égalité. On essayait d'y aborder ce que les fiscalistes appellent le principe de l'équité horizontale, mais que certaines personnes pourraient appeler l'égalité du résultat. C'est le fait qu'il existe des frais liés à l'invalidité et que le régime actuel comporte des désincitatifs qui empêchent les personnes handicapées d'occuper un emploi ou de quitter l'aide sociale pour le marché du travail... Je suppose que certaines de ces questions ont également été abordées lorsque les organismes de personnes handicapées ont comparu devant votre comité la semaine dernière.

[*Texte*]

[*Traduction*]

• 0950

In looking at this report, I think it's important to realize that the previous committee singled out the tax system to make recommendations about, but at the same time they recognized that the tax system is only one means of achieving the end of removing economic disincentives. I think they proceeded with the recommendations because they felt it was important to send a signal that could begin the process of dealing with the issues of disincentives.

They also felt the report sent a signal that reflected the desire of people with disabilities to participate in the marketplace. For example, they felt that recognizing the additional cost of disability would encourage people to work and would encourage employers to retrofit buildings and increase the accessibility of the workplace to people with disabilities.

In proceeding this way the committee believed the government should take further steps to deal with the ongoing costs, and the report cited precedents from the past where governments had gradually taken steps to look at the cost of disability. The disability tax deduction was gradually expanded and the disability tax credit was brought in, as was the medical expenses tax credit. These provided partial financial relief on the way to creating a level playing field.

As it currently stands, the medical expenses tax credit is 17% of eligible medical expenses in excess of the lesser of 3% of net income or $1,500. The disability tax credit provides a federal share of $700 for those people with severe disabilities, and they can claim certain costs associated with their disabilities.

With the provincial shares added in, it comes to slightly over $1,000. I believe Quebec has a more generous system, so the tax relief or the extra cost of disability is a little higher in Quebec than in the other provinces.

Recommendation 2 embodied these views and the committee set out the principles they felt should underlie further tax changes. The taxes paid by people with disabilities should include measures to offset disability–related costs. The tax system can be a delivery mechanism for benefits to lower–income people with disabilities. The tax system can remove or reduce the disincentives for disabled people who wish to join the labour force.

After establishing the principles, the committee moved on to certain administrative changes. This was the second level that I was talking about before, where they felt the current system would deal more adequately with disability–related costs. In this particular instance they were looking at highly discretionary decisions about the list of eligible items that could be claimed for medical expenses.

Dealing with the whole question of what is a medical expense... For example, for someone with severe allergies, is an air conditioner a medical expense or not? It hadn't been dealt with by the tax system before. It was deemed to be something that was consumption–related and therefore not eligible for favourable tax treatment.

À la vue de ce rapport, il importe de bien se rendre compte que le comité précédent avait ciblé le régime fiscal avec ses recommandations à ce sujet tout en reconnaissant qu'il ne constituait qu'un moyen pour atteindre l'objectif de suppression des désincitatifs économiques. Les membres du comité ont formulé ces recommandations parce qu'ils étaient d'avis qu'il importait d'envoyer un signal permettant d'amorcer le processus d'examen des désincitatifs.

Le rapport envoyait également un signal qui traduisait le désir des personnes handicapées de participer au marché du travail. Par exemple, les membres du comité ont pensé que la reconnaissance des frais supplémentaires liés à l'invalidité encouragerait les gens à travailler et encouragerait les employeurs à aménager les bâtiments et à améliorer l'accès des personnes handicapées au lieu de travail.

En procédant de cette manière, les membres du comité faisaient savoir que le gouvernement devait prendre d'autres mesures pour étudier les frais permanents, et le rapport cite des précédents indiquant que les gouvernements avaient pris des mesures graduelles pour palier le coût de l'invalidité. La déduction d'impôt pour les personnes handicapées a été progressivement élargie et on a introduit le crédit pour personnes handicapées, tout comme le crédit pour frais médicaux. Ceci a apporté un remède financier partiel sous le sens de l'égalité.

À l'heure actuelle, le crédit d'impôt pour frais médicaux représente 17 p. 100 des frais médicaux admissibles au–delà de 3 p. 100 du revenu net ou de 1 500$, selon le montant le moins élevé. Le crédit pour personnes handicapées offre une contribution fédérale de 700$ aux personnes gravement handicapées, lesquelles peuvent aussi déduire certains frais associés à leur invalidité.

Si l'on ajoute la contribution provinciale, cela donne un peu plus de 1 000$. Je crois que le Québec a un régime plus généreux, si bien que l'allègement fiscal lié au coût supplémentaire de l'invalidité est légèrement plus élevé au Québec que dans les autres provinces.

La recommandation 2 traduits ces points de vue et les membres du comité y ont énoncé les principes qui devraient sous–tendre les changements futurs au régime fiscal. Les impôts payés par les personnes handicapées devraient comporter des mesures visant à compenser les frais liés à leur handicap. Le régime fiscal devrait être utilisé pour verser des prestations aux personnes à faible revenu souffrant d'un handicap. Le régime fiscal peut éliminer ou atténuer les obstacles décourageant les personnes handicapées à se joindre à la population active.

Après avoir établi les principes, le membres du comité se sont penchés sur certains changements administratifs. C'est le second niveau dont j'ai parlé précédemment, là où le régime actuel devrait aborder de façon plus adéquate les frais liés à un handicap. Dans le cas qui nous intéresse, ils se sont penchés sur les décisions nettement discrétionnaires concernant la liste des articles admissibles qui pourraient être réclamés comme frais médicaux.

Pour ce qui est de la question des frais médicaux... Par exemple, pour une personne souffrant d'allergies graves, un climatiseur est–il une dépense médicale ou non? Auparavant, le régime fiscal ne s'était pas penché sur la question. Cela était considéré comme une dépense de consommation qui n'était donc pas admissible à un traitement fiscal privilégié.

[*Text*]

The other thing they looked at was the question of the medical model, the fact that someone claiming the disability tax credit needed a doctor's certificate. They felt this system was somewhat hit or miss, given the fact that there wasn't a lot of information out there either for the medical profession or for people with disabilities who wanted to claim the disability tax credit.

• 0955

So they moved into these administrative recommendations.

The third recommendation was an information campaign to be mounted by the relevant departments about the disability tax credit—who was eligible, what the criteria were—and the same for the medical expenses tax credit.

They also discussed the issue of what a severe disability is. There have been attempts to create an objective definition of severity through the health survey. This is the health and activity limitation survey carried out by Statistics Canada.

They set up a range from 1 to 39. The range 1 to 4 is deemed mild; 4 to 10 is deemed moderate; and then 11 to 39 is deemed severe. The committee believed these definitions could be refined even more.

The fourth recommendation was that the definition of disability be refined and that its application for tax purposes be looked at by a committee that would involve representatives from the community of disabled persons themselves, so that it wasn't being done just by public servants or doctors but also involved people in the community who were incurring these costs.

The fifth recommendation followed along from that. It suggested that people with disabilities be involved in the review process prior to the Department of National Revenue denying a claim for an eligible expense. Again, they moved into the medical expenses tax credit and recommended that the list of eligible items be reviewed on a responsive and regular basis.

One of the issues the community had identified was the fact that technological advances were proceeding very quickly but that the Departments of National Revenue and Finance weren't as quick in recognizing that certain goods or services were necessary even though these became available. There was a time lag there.

The last section of the report dealt with more broadly based changes, to address the issue of poverty and disability and encourage productive economic participation by people with disabilities.

The committee felt that tax reform was no panacea and it was important to proceed with changes by recognizing the integral relationships amongst a whole series of programs that dealt with the income needs of people with disabilities and their needs for personal supports and services, but that changes to the tax system could proceed on that basis.

[*Translation*]

L'autre volet abordé portait sur la question du modèle médical, sur le fait qu'une personne réclamant le crédit pour personne handicapée avait besoin du certificat d'un médecin. Ce système était jugé quelque peu empirique, étant donné qu'il n'y avait pas beaucoup de renseignements disponibles pour la profession médicale ou pour les personnes handicapées qui voulaient réclamer le crédit d'impôt pour personnes handicapées.

Les membres du comité ont donc formulé ces recommandations administratives.

La troisième recommandation concernait le lancement d'une campagne d'information par les ministères concernés afin de faire connaître le crédit d'impôt pour personnes handicapées—les personnes admissibles, les critères à remplir—en faisant de même pour le crédit d'impôt pour frais médicaux.

Ils ont également abordé la question de la définition d'une déficience grave. Par le biais de l'enquête sur la santé, ils se sont efforcés de donner une définition objective de la gravité d'un handicap. Il s'agit de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités effectuées par Statistique Canada.

Ils ont établi une fourchette allant de 0 à 39: de 1 à 4 le handicap était jugé léger; de 4 à 10 modéré; et de 11 à 39 grave. Les membres du comité étaient d'avis que ces définitions pourraient encore être affinées.

La quatrième recommandation demandait de préciser la définition de l'incapacité et que son application pratique à des fins fiscales soit examinée par un comité composé de représentants des personnes handicapées elles–mêmes, afin que cela ne soit pas fait uniquement par des fonctionnaires ou des médecins mais également avec la participation de personnes de la collectivité subissant ces coûts.

La cinquième recommandation en découlait. Elle suggérait de faire appel à la participation des personnes handicapées au processus d'examen avant que le ministère du Revenu national ne rejette une déduction pour frais admissibles. Les membres du comité se sont penchés encore une fois sur le crédit d'impôt pour frais médicaux et ont recommandé que la liste des articles admissibles soit révisée à intervalles réguliers et dans un esprit de générosité.

L'un des problèmes identifiés par la collectivité reposait sur le fait que les progrès technologiques avançaient très rapidement mais que les ministères du Revenu national et des Finances ne reconnaissaient pas aussi rapidement que certains biens ou services étaient nécessaires même s'ils étaient maintenant disponibles. Il y avait là un certain retard.

La dernière partie du rapport abordait des changements plus généraux en vue de résoudre le problème de la pauvreté et de l'incapacité et d'encourager la participation économique productive des personnes handicapées.

Les membres du comité étaient d'avis que la réforme fiscale n'était pas une panacée et qu'il importait d'aller de l'avant avec les changements en reconnaissant les liens existant entre tout un éventail de programmes touchant les besoins de revenus des personnes handicapées et leurs besoins en matière d'appui et de service personnel, mais que les changements au régime fiscal pourraient se poursuivre sur cette base.

[*Texte*]

They were trying to deal with the whole question of how to achieve the level playing field, how to deal with the question of disability-related goods and services—attendant care—in such a way that people with disabilities could hold jobs. As people with disabilities, for example, would move from social assistance into the labour market, they would lose their eligibility for a whole series of goods and services they needed to exist. This is apart from basic needs such as shelter and so on.

They suggested in the seventh recommendation that the government undertake a comprehensive review of social policies linking tax changes to other desirable changes in social programs.

The eighth recommendation deals with the whole question of small business. This was in many ways the genesis of the report itself. A national steering committee of farmers with disabilities came before the committee and talked about the problems they encountered.

If they needed an auger, for example, they might need an auger that was slightly more expensive than the regular piece of equipment because of their disability. Yet they were not given any tax relief or any recognition that this cost was necessary for them to maintain a productive existence.

• 1000

This was recommendation 8. Again, it dealt with the consumption-related elements and it dealt with the whole question of the hierarchy of benefits under the tax system, deductions, non-refundable credits and refundable tax credits.

The disability tax credit was a non-refundable credit, which means that if you did not have taxable income you could not get any compensation for your additional costs. A refundable credit, therefore, is more beneficial to people who are poor.

Then they moved into their final recommendation in the report in which they recommended the government create a new disability expenses credit for disability-related goods and services, separate from the medical expenses credit; second, that the government establish a separate lists of eligible expenses for people who claim the disability expenses tax credit; and third, that the disability tax credit should be made refundable.

That's the report. It was unanimously adopted. During the discussion there was an expert—I'm not a tax expert—brought in to talk to the committee. He explained in more detail some of the tax-related issues, and the committee adopted the report.

The Chair: Thank you very much, Mr. Young. It's probably very timely that we're bringing this to the committee again at this point in time, when we know there's a social policy review under way, we know there is probably an income tax review under way, we're looking at our whole taxation system, it's addressing GST and a whole lot of other things. Having said that, I think this report probably is something we should be considering.

To add to what Bill has said about the farmers from the western provinces, the one farmer in particular who really hit home with me was the farmer from Saskatchewan who had lost both his arms in a harvesting accident and had metal hands and

[*Traduction*]

Ils s'efforçaient de couvrir toute la question de l'égalité des chances, la question des biens et services liés à l'invalidité—soins auxiliaires—de façon à permettre aux personnes handicapées d'occuper des emplois. Par exemple, lorsque les personnes handicapées quittent l'aide sociale pour intégrer le marché du travail, elles ne sont plus admissibles à toute une gamme de biens et services indispensables à leur existence, en sus des besoins de base comme le logement ou autres.

Dans la septième recommandation, les membres du comité ont suggéré que le gouvernement entreprenne un examen approfondi des politiques sociales établissant un rapport entre les changements fiscaux et d'autres changements souhaitables au niveau des programmes sociaux.

La huitième recommandation aborde toute la question des petites entreprises. Il s'agissait à maints égards de la genèse du rapport lui-même. Un comité directeur national d'agriculteurs handicapés a comparu devant le comité pour faire état des problèmes rencontrés.

S'ils ont besoin d'une foreuse, par exemple, il se pourrait qu'elle soit légèrement plus chère qu'un outil normal en raison de leur handicap. Pourtant, ils ne bénéficient d'aucun allègement fiscal ou d'aucune reconnaissance que ces frais sont nécessaires pour les aider à mener une vie productive.

C'était la recommandation numéro 8. Elle abordait encore une fois les éléments liés à la consommation et toute la question de la hiérarchie des avantages fiscaux, des déductions, des crédits non remboursables et des crédits d'impôt remboursables.

Le crédit d'impôt pour personnes handicapées était un crédit non remboursable, ce qui signifie que vous ne pouviez obtenir aucune compensation pour vos frais supplémentaires si vous n'aviez pas de revenu imposable. Par conséquent, un crédit remboursable profite davantage aux pauvres.

Les membres du comité ont donc rédigé leur dernière recommandation demandant au gouvernement de créer un nouveau crédit pour personnes handicapées visant les biens et services exigés par un handicap et distinct du crédit pour frais médicaux; deuxièmement, que le gouvernement établisse une liste distincte de dépenses admissibles pour les personnes qui se prévalent du crédit pour personnes handicapées; et troisièmement, que le crédit d'impôt pour personnes handicapées devienne remboursable.

Voilà le contenu du rapport qui a été adopté à l'unanimité. Au cours de la discussion, un expert—je ne suis pas un fiscaliste—a été invité. Il a expliqué plus en détail certaines des questions fiscales et le comité a adopté le rapport.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Young. Il est probablement tout à fait opportun que nous en reparlions ici, puisque nous savons qu'un examen de la politique sociale est en cours et qu'un examen de l'impôt sur le revenu est probablement en cours, que nous sommes en train de revoir l'ensemble de notre régime fiscal, qu'il est question de la TPS et de bien d'autres choses. Donc, je suis d'avis que nous devrions nous pencher sur ce rapport.

Suite à ce que Bill a dit au sujet des agriculteurs de l'Ouest, celui qui m'a vraiment ouvert les yeux était cet agriculteur de la Saskatchewan qui avait perdu ses deux bras dans un accident avec une moissonneuse-batteuse et qui portait deux mains en

[*Text*]

was having to pay something like $50,000 more for his harvesting equipment in order to have the proper controls that his mechanical hands could manage. It's that kind of instance that certainly drove it home to me that they do have obstacles that you and I, as able–bodied people, don't have. Those obstacles, because of their disability, are very costly for them.

Questions from the committee. Mr. Ménard, please. I am sorry, Mr. Bernier. You don't even look like Mr. Ménard.

M. Bernier: Je n'ai pas d'objection; c'est mon collègue. Il a des questions à poser et je sais qu'elles seront pertinentes. Cependant, madame la présidente, je voudrais clarifier certaines choses car je suis relativement nouveau au Comité. Je voudrais savoir exactement ce qu'on fait ce matin. Est–on ici pour examiner le rapport qui est devant nous? Vous avez dit, plus tôt, que ce rapport serait éventuellement déposé à la Chambre des communes.

The Chair: Yes. I'm sorry if I didn't make that clear.

No, it doesn't have to be tabled. That is a committee decision here, and I don't think we've had enough advance time to study this report. We're here to ask questions of Mr. Young this morning, if there are any points of clarification, and my suggestion is that it would come back to a following meeting if that's the wish of the committee. Then it could be tabled in the House of Commons and the direction be given that the government. . . I notice in this previous one they were given 150 days; the government was to report back and it never did.

It was tabled before but it was never reported back from the government. The whole thing was negated because the House was dissolved last summer.

Mr. Stilborn: It might be useful, before you pursue questions about the report, to look at the various options you could consider as to what to do with it. Bill and I were talking yesterday, and he may want to add to what I will say, but basically one group of options is the adoption option. What you're basically doing there is embracing this report as one of your own reports and returning it to the system as though it had been a product of hearings here. To do that, you need to be quite obviously comfortable with the report and prepared to carry it forward as though it were your own.

• 1005

Within that group of adoption options there are a number of possibilities. You could simply see it and adopt it. You could have hearings and then on the basis of those hearings decide whether to adopt it or not. The hearings could include people from the disability community. They could include ministers. They could be, in other words, numerous or not.

[*Translation*]

métal et devait payer quelque chose comme 50 000$ de plus pour sa moissonneuse–batteuse afin qu'elle soit équipée des commandes lui permettant de la conduire avec ses mains mécaniques. C'est ce genre de témoignage qui m'a vraiment fait comprendre que les personnes handicapées rencontrent des obstacles que vous et moi ne connaissons pas, à titre de personnes non–handicapées. Ces obstacles, liés à leur handicap, sont très coûteux.

Passons aux questions des membres du comité. Monsieur Ménard, s'il vous plaît. Je suis désolée, monsieur Bernier. Vous ne ressemblez même pas à M. Ménard.

Mr. Bernier: I don't mind; he is my colleague. He has questions and I know they will go to the point. However, Madam Chair, I wish to clarify certain things as I am pretty new in this committee. I would like to know what exactly we are doing this morning. Are we here to study the report which is before us? You said earlier that this report would eventually be tabled in the House of Commons.

La présidente: Oui. Je suis désolée de ne pas l'avoir expliqué clairement.

Non, il n'est pas sûr que ce rapport soit déposé. Il nous appartient d'en décider et je ne pense pas que nous ayons eu un préavis suffisant pour étudier ce rapport. Nous sommes ici ce matin pour poser des questions à M. Young, s'il y a des points à éclaircir, et je suggère d'étudier à nouveau ce rapport lors d'une réunion suivante si tel est le souhait des membres du comité. Nous pourrions ensuite le déposer à la Chambre des communes en demandant au gouvernement de. . . J'ai remarqué que dans ce rapport on avait donné 150 jours au gouvernement pour donner une réponse et qu'il ne l'a jamais fait.

Le rapport a été déposé mais le gouvernement n'a jamais donné de réponse. Tout le processus a été chamboulé car la Chambre a été dissoute l'été dernier.

M. Stilborn: Avant de passer aux questions concernant le rapport, il serait peut–être utile d'envisager les diverses options qui s'offrent à vous. J'ai discuté avec Bill hier, et il voudra peut–être ajouter quelque chose à ce que je vais dire, mais en gros une option consiste à l'adopter. Il s'agirait essentiellement pour vous d'entériner ce rapport et de le faire passer par la filière comme s'il s'agissait du fruit de vos délibérations. Il faut évidemment que ce rapport vous satisfasse et que vous soyez prêts à y donner suite comme si c'était le vôtre.

Il y a différentes façons pour vous d'adopter ce rapport. Vous pourriez simplement le lire et l'adopter. Vous pourriez aussi tenir des audiences pour décider s'il convient de l'adopter ou non. Vous pourriez solliciter le point de vue des personnes handicapées sur le rapport. Vous pourriez aussi faire participer à ces audiences des ministres. Autrement dit, vous pourriez consacrer le nombre de séances que vous le souhaitez à l'étude de ce rapport.

[*Texte*]

The only comment I would make about that is that as you proceed and there are numerous hearings, then what you're really doing rather than adopting this report is going through the whole exercise again. So before you embark on that, it would be useful to decide whether or not this is a priority issue you want to embrace and invest that much time in.

Then there's a whole second group of options that don't involve your embracing this as your own report but do involve requesting some kind of feedback from the government about the report. You could, for example, have your chair send a letter to the minister requesting some kind of response to the recommendations of the report. You could call the minister here and ask him yourselves for his reactions to the report and its recommendations. So there is a group of information–seeking options that don't involve adoption.

Finally, there is the option Bill came up with: you could submit the report to the human resources development committee. It is currently engaged in a social policy review that touches on many of these issues. That committee could take up the recommendations in the context of its review.

There are some other options relating to that. You might, for example, jointly meet with that committee, jointly consider the report and perhaps hear some witnesses. But those would be under the heading, say, of option to collaborate with another parliamentary committee. You could probably combine that one with some of the ones before.

I don't know if there's anything else, Bill, you want to add to that.

Mr. Young: These questions have come up at the resumption of every parliament. I think a lot of committees feel their predecessors have done some work that has useful implications and hasn't necessarily been followed up on.

After the 1988 election, I guess it was, this same issue came up. The committee at that point decided to request the chair to write to the minister or the relevant departments concerned with the recommendations contained in the report that had died prior to the election. The response was mixed. Some departments used the report in devising policy and other departments did not. Some departments did not respond.

Again, the report has no official status now. It can be dealt with as a tool for the committee. You could use it as you wish.

I think there's inherently a difficulty in any committee readopting the work of its predecessor without hearing witnesses and at least understanding the evidence that led the committee to make the recommendations it made in the report, because so many members haven't experienced the deliberations that went into the recommendations nor have they had a chance to discuss them.

The Chair: Mr. Bernier, does that clarify the picture a little bit for you?

[*Traduction*]

Cependant si vous décidez de tenir de nombreuses séances, cela reviendra à partir de zéro plutôt que d'entériner le rapport. Avant de choisir cette façon de procéder, il convient donc d'abord que vous vous demandiez s'il s'agit pour vous d'une question prioritaire à laquelle vous voulez consacrer autant de temps.

Au lieu de reprendre à votre compte ce rapport, vous pourriez aussi simplement exiger du gouvernement qu'il y réponde. Ainsi, la présidente pourrait envoyer une lettre au ministre lui demandant de répondre aux recommandations formulées dans le rapport. Vous pourriez demander au ministre de comparaître en personne pour vous faire part de sa réaction au rapport et à ses recommandations. Au lieu d'adopter le rapport, vous pouvez donc choisir de recueillir de l'information de cette façon.

Enfin, et c'est ce que propose Bill, vous pourriez déposer le rapport devant le Comité du développement des ressources humaines. Ce comité examine en effet l'ensemble de la politique sociale laquelle a un lien évident avec bon nombre des questions abordées dans le rapport. Ce comité pourrait étudier les recommandations formulées dans le rapport dans le cadre de son examen.

Quelques choix s'offrent à vous à cet égard. Vous pourriez, par exemple, tenir une réunion conjointe avec ce comité pour étudier ensemble le rapport et peut–être même entendre des témoins. Cette option est celle de la collaboration avec un autre comité parlementaire. Elle pourrait s'ajouter aux autres options dont nous venons de discuter.

Vouliez–vous ajouter quelque chose d'autre, Bill?

M. Young: Cette question se poserent au début de toute nouvelle législature. Il arrive souvent qu'un comité estime que son prédécesseur a fait du bon travail auquel on n'a pas nécessairement donné suite.

La même question s'est posée après les élections de 1988. Le comité avait alors décidé de demander à son président d'écrire au ministre ou aux ministères visés pour leur demander ce qu'ils comptaient faire des recommandations contenues dans le rapport mort au feuilleton. Les avis ont été partagés à ce sujet. Certains ministères se sont inspirés du rapport dans l'élaboration de leur politique, et d'autres, non. Certains ministères n'y ont pas du tout donné suite.

À l'heure actuelle, le rapport n'a pas de statut officiel. Le comité peut simplement le considérer comme un outil. Vous pouvez en faire ce que bon vous semble.

Je crois qu'il ne va pas de soi qu'un comité réadopte un rapport produit par son prédécesseur sans d'abord entendre des témoins pour, à tout le moins, comprendre ce qui a amené le comité à faire ces recommandations, étant donné surtout que de nombreux membres du comité n'ont pas eu l'occasion de participer aux délibérations qui ont précédé la rédaction du rapport.

La présidente: Monsieur Bernier, est–ce que cela éclaire?

[*Text*]

M. Bernier: Les informations que vous venez de nous donner m'éclairent. C'est précisément ce que je voulais savoir. J'ai une autre petite question pratique et, par la suite, j'aimerais commenter le rapport lui–même. Est–ce le rapport du Comité des droits de la personne pour l'année 1993 ou l'un des rapports qui, comme son titre le dit, porte sur la fiscalité en rapport avec les personnes handicapées? Est–ce le rapport de l'année dernière?

The Chair: It's one of several.

What did we do, five, Bill?

Mr. Young: There were five or six.

The Chair: Yes. We were a busy committee. We were producing reports left, right and centre.

Mr. Young: One of them was on video, by the way. It was the first time a report on video was ever tabled or prepared.

• 1010

The Chair: So this one is one of several, and specific to taxes and disabilities.

M. Bernier: D'accord. Cela étant dit, j'aimerais faire quelques commentaires.

Je suggère d'abord une discussion entre nous pour qu'on s'entende éventuellement sur ce qui nous apparaît prioritaire en termes d'action du gouvernement pour la prochaine ou les prochaines années en ce qui a trait aux droits des personnes handicapées. C'est un premier commentaire.

Je trouve ce rapport intéressant. J'aimerais savoir si le secrétariat qui est responsable de la condition des personnes handicapées, qui relève maintenant du ministère du Développement des ressources humaines, reçoit automatiquement ces rapports–là et sont–ils impliqués dans la rédaction de ces rapports? Si ce n'est pas le cas, je souhaiterais qu'on puisse faire en sorte que ces spécialistes–là nous donnent leur avis sur le rapport qui est devant nous.

Vous voulez répondre à cela tout de suite?

The Chair: Yes.

Mr. Bernier: You want to answer that?

The Chair: I'll have Bill respond to it, but I think they were heavily involved.

Mr. Young: Well, what happens is that a committee tables a report and it asks for a formal response from the government through the adoption motion.

I'm doing the clerk's job here. Excuse me, Nino.

Then that report is transmitted through the system. The Privy Council Office will assign a lead department to coordinate a formal response from the government. That means that the departments whose work is implicated in the report will be called together to prepare a response to this report. It then results in a submission to cabinet.

[*Translation*]

Mr. Bernier: The information you have just given us does clarify the picture. It is exactly what I wanted to know. I would like to ask another small technical question and then I would like to comment on the report itself. Was the Human Rights Committee's report on the income tax system and disabled persons produced in 1993 or before? Is it last year's report?

La présidente: Il ne s'agit que de l'un des rapports du comité.

N'en avons–nous pas produit cinq, Bill?

M. Young: Cinq ou six.

La présidente: Oui. Notre comité est actif. Nous accumulons les rapports.

M. Young: Soit dit en passant, l'un de ces rapports a été produit sur bande vidéo. C'était la première fois qu'un rapport était présenté en bande vidéo.

La présidente: Il s'agit donc d'un rapport parmi d'autres du comité qui porte plus précisément sur le système fiscal et les personnes handicapées.

Mr. Bernier: Very well. I would now like to make a few comments.

I would suggest that we first of all agree among ourselves on what the government priorities should be for the next few years regarding the rights of handicapped persons. That's a first comment.

I find this report interesting. I would like to know if the Secretariat for the status of disabled persons and which is now part of the Departement of Human Resources Development automatically receives those reports and if it has a part in writing of those reports? If not, I think we should ask for the advice of their experts on this report.

Do you want to tackle this question right away?

La présidente: Oui.

M. Bernier: Qui va répondre?

La présidente: Je vais demander à Bill de répondre à la question, mais je pense que le Secrétariat a participé de près à la rédaction du rapport.

M. Young: Voici la façon dont on procède. Le comité dépose un rapport et demande au gouvernement d'y répondre officiellement par le biais de la motion d'adoption.

Je me substitue ici au greffier. Excusez–moi, Nino.

Le rapport passe ensuite par la filière. Le Bureau du Conseil privé confie à un ministère principal le soin d'y répondre officiellement au nom du gouvernement. Les ministères qui sont visés par le rapport collaboreront donc à la préparation de la réponse au rapport. Celle–ci est ensuite soumise au cabinet.

[*Texte*]

That submission contains a discussion of the report—the policy implications—and a draft response. Cabinet adopts this or not. Then that response is tabled in the House of Commons as the official response by the relevant minister. In this case, I don't know whether it would have been the Minister of Finance or the Secretary of State, or whoever at the end. Last summer the government was in a bit of a reorganizational period.

That response would be tabled in the House. Then the committee has the option, should they so desire, of asking the minister to appear to explain the government's position on its report.

So there is a formal process that begins with the tabling of a report. I would assume that since the response was due on August 7, a draft response probably has been prepared with this report, outlining the position of the previous government. That won't be of much use to this committee since the government has changed.

Mr. Stilborn: I have just a little comment. Since you asked about the disability secretariat specifically, they could probably, with great awkwardness, comment on the report. The problem is that until their minister has formally adopted a policy response, their position as bureaucrats is constrained. They could really only provide factual comments or non-policy—

Mr. Bernier: Then the secretariat intervenes after the tabling of the report? That's what you're saying now?

Mr. Stilborn: Well, in the process that Bill has talked about, the secretariat would probably have a role in drafting the reference clause. They would have the role of technicians, basically.

Mr. Bernier: Okay.

• 1015

Mr. Young: Also, many of the recommendations in here would be within the responsibility of either the Minister of Finance or the Minister of National Revenue, so the secretariat, in that sense, would not be able necessarily to take a definitive position without consulting or dealing with those departments.

M. Bernier: À la recommandation 2 b., on parle d'un système de sécurité du revenu. On y dit:

> Le régime fiscal devrait être utilisé pour verser des prestations aux personnes à faible revenu. . .

Donc, on parle d'établir un système de revenu minimum garanti pour les personnes handicapées. Est-ce que j'ai bien compris?

Mr. Young: The tax system is one delivery mechanism. The guaranteed annual income, for example, might be another delivery mechanism. After this report was tabled, the Ontario Fair Tax Commission, a major commission that was set up by the Province of Ontario to look at the tax system, examined this report and found some of the points valid but also said that the tax system, in their view, was an inappropriate mechanism for delivering benefits such as relief for certain disability-related expenses. They recommended a guaranteed annual income, a monthly benefit payment.

[*Traduction*]

Le document présenté au cabinet expose les conséquences du rapport sur la politique et propose un projet de réponse. Le cabinet l'adopte ou non. La réponse déposée à la Chambre des communes est considérée comme la réponse officielle du ministère visé. J'ignore si dans ce cas la réponse aurait été préparée par le ministère des Finances ou par le Secrétariat d'État. L'été dernier, il y a eu une réorganisation du gouvernement.

La réponse est déposée à la Chambre des communes. Si le comité le souhaite, il peut ensuite demander au ministre de comparaître devant lui pour lui expliquer la position du gouvernement sur le rapport.

Le processus officiel débute donc avec le dépôt du rapport. Comme la date-limite pour le dépôt de la réponse était le 7 août, je présume que le gouvernement précédent a préparé un projet de réponse exposant sa position sur le rapport. Comme le gouvernement a changé, ce projet de réponse ne serait pas très utile au comité.

M. Stilborn: J'aimerais faire une brève observation. Puisque vous avez fait allusion au Secrétariat des personnes handicapées, celui-ci pourrait sans doute, mais avec difficulté, se prononcer sur le rapport. Tant que le ministre visé n'a pas officiellement adopté une politique en réponse au rapport, les fonctionnaires ont les mains liées. Ils ne pourraient que faire des commentaires de nature générale qui ne lieraient pas. . .

M. Bernier: Le Secrétariat intervient donc après le dépôt du rapport, n'es-ce pas? Vous ai-je bien compris?

M. Stilborn: Dans le processus que Bill vient de décrire, le Secrétariat participe sans doute à la rédaction de l'ordre de renvoi. Il joue essentiellement un rôle technique.

M. Bernier: Très bien.

M. Young: En outre, bon nombre des recommandations du rapport relèvent soit du ministre des Finances, soit du ministre du Revenu national, de sorte que le Secrétariat ne pourrait pas exprimer de position finale avant d'avoir consulté ces ministères.

Mr. Bernier: Recommendation 2 b. calls for an income security system. It says:

> The tax system should be used as the delivery mechanism for benefits to lower-income individuals with a disability;

The recommendation is to establish a guaranteed minimum income for disabled persons, is it not?

M. Young: Le système fiscal est un mécanisme permettant de verser des prestations aux personnes handicapées. Un revenu annuel garanti pourrait en être un autre. La Commission de l'équité fiscale de l'Ontario, une importante commission créée pour la province de l'Ontario pour étudier le régime fiscal, a approuvé certaines des recommandations du rapport, mais a jugé que le régime fiscal n'était pas, à son avis, le mécanisme qui convenait le mieux pour verser des prestations aux personnes handicapées à l'égard de certaines dépenses reliées à leur état. La Commission a plutôt recommandé de leur verser une prestation mensuelle ou un revenu annuel garanti.

[*Text*]

Again, this is one of the issues, I guess, being considered in the social security reform initiative, so from that perspective it's a very relevant and current question. You're right, this was talking about a principle; the principle in the report came from a submission that was made by COPOH, now the Council of Canadians with Disabilities, who appeared last week. They did a major document on the income tax system. It was one of the major documents I used in drafting the report and the committee used in considering the report.

I have a series of public documents here that, if you're interested, I could make available to you. One is an evaluation of the disability tax credit, prepared by the Department of Finance. These were the research tools I used in advising the committee at the time. The other is the submission by COPOH, now the Council of Canadians with Disabilities. The Finance document, I think, is in both French and English; the other document is in English only. If you'd like, I would make those available.

Mr. Bernier: Yes, I would like that.

The Chair: That might be helpful, Bill. Thank you.

We'll move on to Mr. McClelland, please.

Mr. McClelland: Last week some of the community that represents persons with disabilities witnessed before the committee. Then there is concurrently the Premier's Council on the Status of Disabled Persons. They don't talk to each other, these two groups, all representing persons with disabilities. I'm wondering whether this report has been vetted by either group or both groups in its completed form and whether we could use that as an endorsement of this report.

Mr. Young: I'm sure it has been read. What their comments are I'm not sure. I know that some organizations... I think prior to dissolution, COPOH, the Council of Canadians with Disabilities, more or less endorsed the recommendations. I believe the Canadian Association for Community Living is on record as having supported these recommendations. The Canadian Paraplegic Association, who have been mainly interested in tax–related issues, has undoubtedly taken a position. Actually, they're in Ottawa. They are having their meetings tomorrow. I don't know where they are, but I'm sure many of you have been invited to attend and you should go and ask them.

Mr. McClelland: As a matter of fact, this is what drives you crazy about this, because we're on this committee and, to my knowledge, we haven't been invited to attend. There's a new chairman. Eric Boyd from Alberta is going to be the new executive director here in Ottawa. You would almost think that he would be here.

• 1020

So there seems to be a definite lack of communication, like who's on first, that kind of thing. That was my reason for asking the question. If these people have vetted it, why would the bibliography not mention that this report is supported by these associations?

Mr. Young: At the back of the report?

[*Translation*]

C'est l'une des questions sur lesquelles porte l'examen de la sécurité sociale et il s'agit donc, de ce point de vue, d'une question d'actualité. Vous avez raison de souligner qu'il s'agissait d'un principe. C'est le principe qu'a mis de l'avant le COPOH, maintenant devenu le *Council of Canadians with Disabilities*, qui a comparu devant le comité la semaine dernière. Le Conseil a produit un document d'importance sur le système fiscal. Le comité et moi–même nous en sommes grandement inspiré dans la rédaction du rapport.

J'ai ici plusieurs documents publics que je pourrais vous remettre si cela vous intéresse. L'un de ces documents, préparé par le ministère des Finances, évalue le crédit d'impôt pour handicapés. Ce sont les documents de référence dont je me suis servi pour conseiller le comité à l'époque. L'autre document est le mémoire présenté par COPOH, qui porte maintenant le nom de *Council of Canadians with Disabilities*. Le document du ministère des Finances est bilingue, mais l'autre est en anglais seulement. Si vous le voulez, je vous donnerai ces documents.

M. Bernier: Oui, je l'apprécierais.

La présidente: Ces documents nous seront sans doute utiles, Bill. Je vous remercie.

Vous avez la parole, monsieur McClelland.

M. McClelland: La semaine dernière, certains organismes qui représentent les personnes handicapées ont comparu devant le comité. Il existe aussi un Conseil des premiers ministres sur les personnes handicapées. Ces deux organismes ne se parlent pas. Je me demande si ces groupes ont approuvé le rapport et si nous ne pourrions pas nous appuyer sur leur caution.

M. Young: Je suis sûr que ces organismes l'ont lu. Je ne sais pas ce qu'ils en ont pensé. Je sais que certaines associations... Avant sa dissolution, COPOH, maintenant appelé le *Council of Canadians with Disabilities* a plus ou moins appuyé les recommandations du rapport. Je crois que la *Canadian Association for Community Living* en a fait autant. L'Association canadiennes des paraplégiques, qui s'intéresse surtout aux questions fiscales, a certainement pris position au sujet du rapport. Cette association est représentée à Ottawa. Elle se réunit demain. Je suis sûr que plusieurs d'entre vous ont été invités à cette réunion, et je crois que vous devriez aller leurs demander quelle est leur position.

M. McClelland: En fait, et c'est très irritant, je crois qu'aucun membre de ce comité n'a été invité à participer à des réunions. L'organisme a un nouveau président. Eric Boyd qui vient de l'Alberta sera le nouveau directeur administratif de cette association. On pourrait s'attendre à ce qu'il soit ici.

Il semble donc y avoir un véritable manque de communication. Voilà pourquoi j'ai posé la question. Si ces organismes ont approuvé le rapport, pourquoi la bibliographie n'en ferait–elle pas mention?

M. Young: À la fin du rapport?

[*Texte*]

Mr. McClelland: Yes.

Mr. Young: Well, the report is the committee's report and they wouldn't necessarily have had the opportunity of reading it prior to the tabling in the House. So I have some correspondence that was sent to the committee, and I guess the clerk may have other correspondence that was sent to the committee with regard to this report.

I don't know what the status of this is, since I've been seconded out.

Mr. McClelland: Yes.

Mr. Young: I'll be back in nine months, but I could go through my files and see what positions have been taken.

Mr. McClelland: No. I don't want it to be a make–work project. I was just wondering, because of the whole ambiguity of the disabled community and our relationship as a committee to the disabled community, whether what we're doing really means anything if we're not part of what goes on.

So I would move over to my colleague, then. Thank you very much.

The Chair: Mr. McClelland, I missed which meeting you were talking about that's taking place here tomorrow.

Mr. McClelland: That was the Canadian Paraplegic Association.

The Chair: Okay. I didn't receive any notice of it.

Mr. McClelland: Nor did I. I heard about it from another person.

Mr. Ramsay (Crowfoot): I just have one question. According to the report, back in 1981, when the *Obstacles* report was submitted, the number of the disabled was reported at 2 million. That would be roughly 7% of the population. Now that has increased to 4.2 million. That's an increase of over 100% to about 15% of the population. Could you tell the committee where that increase comes in?

Mr. Young: Well, the 1981 figure was probably more or less a guesstimate, because disability was included only in 1986. In 1986 there was a special survey in conjunction with the census. It was called the post–censal survey.

There's a group at Statistics Canada that developed this survey. It's based on functional activities—walking from across the room, seeing, hearing, a whole series of functional limitations—and only in 1986 was there any accurate data about the number of people with disabilities.

In 1986 it was 3.3 million. Then the post–censal survey was conducted again in 1991 and that's where the 4.2 million figure came out.

I suspect much of it has to do with an aging population, with the fact that people with disabilities are less reluctant now to identify themselves as having a disability. There was a certain amount of reluctance before because people would feel that perhaps they would be subject to some discrimination.

[*Traduction*]

M. McClelland: Oui.

M. Young: Il s'agit du rapport du comité, et ces organismes n'ont pas nécessairement eu l'occasion de le lire avant son dépôt à la Chambre des communes. J'ai reçu des lettres adressées au comité au sujet de ce rapport, et je suppose que le greffier en a reçu également.

J'ignore cependant où en sont les choses, puisqu'on m'a affecté ailleurs.

M. McClelland: Oui.

M. Young: Je reviendrai auprès du comité dans neuf mois. Je pourrais cependant consulter mes dossiers pour voir qu'elles ont été les positions exprimées par les différents organismes intéressés.

M. McClelland: Non. Je ne veux pas simplement créer du travail. Je me demandais simplement si nos travaux importaient aux organismes représentant les personnes handicapées étant donné notre relation avec celles–ci et le fait qu'on ne semble pas solliciter notre participation.

Je vais maintenant laisser la parole à mon collègue. Je vous remercie.

La présidente: Monsieur McClelland, pourriez–vous me répéter quel organisme tient une réunion ici demain.

M. McClelland: C'est l'Association canadienne des paraplégiques.

La présidente: Très bien. Je n'en ai pas été avisée.

M. McClelland: Moi non plus. Je l'ai appris par quelqu'un d'autre.

M. Ramsay (Crowfoot): J'ai une seule question à poser. Le rapport *Obstacles* publié en 1981 chiffrait à 2 millions le nombre des personnes handicapées au Canada. Cela représentait environ 7 p. 100 de la population. Ce nombre est maintenant passé à 4,2 millions. C'est une augmentation de plus de 100 p. 100 alors que l'augmentation démographique a été de 15 p. 100. Comment cela s'explique–t–il?

M. Young: Le chiffre donné en 1981 n'était sans doute qu'approximatif parce qu'on n'a commencé à recueillir des données sur l'invalidité qu'en 1986 dans une enquête postérieure au recensement.

Un groupe à Statistique Canada a mis au point cette enquête. Elle porte sur plusieurs activités normales comme celle qui consiste à traverser une pièce, à voir et entendre ainsi que sur tout un ensemble de déficiences fonctionnelles, et ce n'est qu'en 1986 qu'on a commencé à recueillir des données sur le nombre de personnes handicapées.

En 1986, on a estimé le nombre de personnes handicapées à 3,3 millions. L'enquête postérieure au recensement a été menée de nouveau en 1991, et c'est à ce moment qu'on a obtenu le chiffre de 4,2 millions.

Je suppose qu'il faut attribuer l'augmentation du nombre de personnes handicapées au phénomène du vieillissement de la population et aussi au fait que les gens sont moins réticents à dire qu'ils ont une déficience. Autrefois, on craignait de faire l'objet de discrimination si l'on se déclarait personne handicapée.

[*Text*]

The accurate data has only really been available since 1986. The 1981 estimate of 2 million was probably just that, an educated guess.

Mr. Ramsay: That's the point, then. I would ask whether or not the 2 million was in fact an accurate figure. If an inaccurate figure was contained in the *Obstacles* report of 1981—

Mr. Young: I'm not a statistician, and I wasn't around in 1981, so I think it was probably based on surveys that had been conducted but that were not as scientifically well formed as the 1986 census or the 1991 census.

Mr. Ramsay: If you were to project the number of the disabled forward 10 years, would you expect the 4.2 million reported in your report to increase that drastically? What estimate would you give in terms of the increase of those numbers?

• 1025

Mr. Young: I couldn't project the actual number, but the incidence of disability rises with age. If you're 65 years old the number of people who are 65 and have a disability is far higher than the percentage of people who are 55 years old and 45 years old. It's an established fact that our population is aging, so I would think that number would increase, probably substantially.

Mr. Ramsay: So we're looking at substantial cost increases as we go forward into the next decade, based on that information.

Mr. Young: Based on the figures, the cost of disability is going to increase, I would think, yes.

Mr. Ramsay: And it would be quite considerable.

Mr. Young: Yes.

The Chair: Of course, the one danger is what is the level of disability. What is a person with disability? Those of us who wear glasses, are we disabled? Where do they set that level when deciding who is disabled and who is not? It's a touchy subject, it really is.

Mr. Telegdi: Madam Chair, the good part about it is that we have made access for the disabled better over time and that we have an insurance plan for ourselves when we need those facilities. I'm reminded by a friend of mine, who told me we are all temporarily able–bodied, that we're not necessarily able–bodied forever.

This report is dated March 1993, and I recall another report in which I partook—the Horner report—that was also dated March 1993, and that report is now languishing on the shelf someplace. I know that with regard to that report a fair amount of consultation was done and a lot of work. I hope it eventually sees the light of day in this government.

I would sure love to review all the background there is on this report because I would tend to believe it's a good report. It looks like a good report, but I sure would like to read what the witnesses had to say, to enhance my understanding of what has gone on. I would like to see us put some emphasis or priority on it, so that we can deal with it. Once we get the backgrounder to the report, with information that was put forward by witnesses, we'd be in a better position to see what we want to do with it.

I certainly wouldn't mind using this report and some of the backgrounder to get some feedback in my community, just to let the people know what the committee has done And the past and what it's looking at doing. There's a fairly good network of agencies that work with the disabled in my community, and the report certainly would be useful.

[*Translation*]

Des données fiables n'existent que depuis 1986. Le chiffre de 2 millions donné en 1981 n'était sans doute qu'une estimation.

M. Ramsay: C'est bien ce que j'essaie de savoir. Le chiffre de 2 millions était–il exact ou non? Si le rapport *Obstacles* paru en 1981 contenait un chiffre inexact. . .

M. Young: Je ne suis pas statisticien, et je n'étais pas là en 1981. Je présume simplement qu'on s'est fondé sur des enquêtes qui n'étaient pas aussi scientifiques que celles menées dans le cadre du recensement de 1986 ou de 1991.

M. Ramsay: Vous attendez–vous à ce que le chiffre de 4,2 millions de personnes handicapées cité dans votre rapport augmente autant d'ici 10 ans? Que prévoyez–vous à cet égard?

M. Young: Je ne pourrais pas me hasarder à faire de prévisions, mais les déficiences augmentent avec l'âge. Il y a beaucoup plus de personnes de plus de 65 ans qui ont un handicap que de personnes de 55 et de 45 ans. Notre population vieillit, et on peut donc s'attendre à ce que le nombre de personnes handicapées augmente considérablement.

M. Ramsay: Dans ce cas–là, on peut s'attendre à une augmentation considérable des coûts au cours de la prochaine décennie.

M. Young: Je crois que oui si l'on en juge par les chiffres dont nous disposons.

M. Ramsay: Il s'agira d'une augmentation considérable.

M. Young: Oui.

La présidente: Le problème qui se pose est évidemment de définir ce qu'on entend par handicap. Qui peut être considéré comme une personne handicapée? Les gens qui portent des lunettes sont–ils handicapés? Où se situe la ligne de démarcation? C'est une question délicate.

M. Telegdi: Madame la présidente, il est bon que l'accès pour les personnes handicapées se soit amélioré et que nous ayons une assurance en prévision du moment où nous aurons nous–mêmes besoin de ces installations. L'un de mes amis m'a rappelé qu'on ne peut pas s'attendre à conserver la même forme physique toute sa vie.

Ce rapport est daté de mars 1993, et je me souviens d'un autre rapport à la rédaction duquel j'ai participé—le rapport Horner—qui date aussi de mars 1993. Ce rapport a été relégué aux oubliettes. Je sais que ce rapport avait donné lieu à de longues consultations et à beaucoup de travail. J'espère que ce gouvernement le sortira de l'oubli dans lequel il est tombé.

J'aimerais revoir les études sur lesquelles s'appuie ce rapport, car je crois qu'il s'agit d'un bon rapport. J'aimerais cependant pouvoir me reporter à ce qu'ont dit les témoins pour mieux le comprendre. Je crois que nous devrions établir la priorité que nous voulons lui donner. Une fois que nous aurons ces études ainsi que les mémoires présentés par les témoins, nous serons mieux en mesure de décider ce qu'il convient d'en faire.

J'aimerais bien pouvoir me servir de ce rapport pour faire connaître aux gens de mon milieu ce que fait le Comité et ce qu'il a fait dans le passé. Il existe, dans ma circonscription, un bon réseau d'organismes qui oeuvrent auprès des personnes handicapées, et le rapport pourrait certainement leur être utile.

[*Texte*]

I would like to get the backgrounder with the report. I would like to take some time perhaps to discuss and ask questions on it, then I think we'd be in a better position to decide how we want to go.

Madam Chair, you were on the committee and I would venture to say that this was a good report that we should be proceeding with.

The Chair: The clerk said he will get the information from all the persons who did work with the committee in developing the report.

But you may recall in previous meetings, when we were meeting with witnesses at an information-gathering session, that one of the things I said—and have said several times—is that you can produce all the most wonderful reports in the world and, as you say, they can languish on a shelf and you never do anything with them.

The one thing I felt we as a committee should be doing, rather than producing reports, is zeroing in on pertinent aspects of a report. It's very difficult to get a government to totally approve of recommendations in a report. If there was something we saw that was really important or urgent for our disabled community, then let's focus in on different aspects of different reports that were produced by previous committees. Maybe we can achieve something better that way than by having total reports presented to government. I don't know. That was my suggestion that we do that.

• 1030

What is the organization called that Mr. Clark is with? He was reluctant to respond to me when I asked if there was some particular aspect of this report... Again, because he's a bureaucrat, obviously you can see why he does not want to pre-empt his minister, or whatever.

Mr. Telegdi: Madam Chair, as I mentioned, we are temporarily able-bodied. We are also only temporary members of Parliament, and I would hope that work we might do would get carried down into the future, because I'm sure there will be things we'll be tabling in the last year or the last two years of our mandate.

The Chair: I'm going back to the other side of the table. Mr. Ménard, did you have your hand up? You're on.

M. Ménard: Non. Je ne peux pas toujours parler, madame la présidente. J'ai des moments de recueillement.

The Chair: Okay.

M. Bernier: Il faut comprendre que c'est un moment de recueillement pour le bénéfice du Comité.

Je voudrais revenir sur certains points du rapport.

Vous venez de dire, madame la présidente, qu'il serait important qu'on pointe, de façon plus particulière, certains sujets sur lesquels on souhaiterait que le gouvernement intervienne rapidement, plutôt que de simplement déposer le rapport et dire: «Bon, voici ce qui devrait être fait.»

Je suis d'accord avec cette proposition, mais je répète ce que j'ai dit un peu plus tôt. Il me semble qu'il faudrait également qu'on établisse ou qu'on se donne une certaine perspective comme Comité en fonction également de l'agenda du

[*Traduction*]

J'aimerais donc avoir la documentation qui se rapporte au rapport. J'aimerais que nous ayons l'occasion d'en discuter et de poser des questions à son sujet de façon à pouvoir prendre une décision éclairée.

Madame la présidente, vous siégiez alors au Comité, et je crois qu'il s'agit d'un bon rapport auquel nous devrions donner suite.

La présidente: Le greffier m'informe que nous recevrons toute la documentation sur laquelle se font fondées les personnes qui ont participé à la rédaction du rapport.

Vous vous souviendrez que lors d'une réunion d'information précédente à laquelle participaient des témoins, j'ai fait remarquer—et je l'ai répété à plusieurs reprises depuis—que les meilleurs rapports peuvent être mis aux oubliettes.

Au lieu de produire des rapports, je crois que le Comité devrait se pencher sur les aspects pertinents d'un rapport. Il est très difficile d'amener un gouvernement à approuver toutes les recommandations qui figurent dans un rapport. Si nous constatons un besoin urgent ou s'il y a quelque chose que nous jugeons vraiment important pour les handicapés, je crois qu'il conviendrait de nous inspirer des recommandations s'y rapportant qui pourraient figurer dans différents rapports de comité. Cette méthode-là nous donnerait peut-être de meilleurs résultats que si l'on soumet des rapports entiers au gouvernement. Je ne le sais pas. Telle était ma proposition.

Quel est le nom de l'organisme que représente M. Clark? Il a hésité à répondre quand je lui ai demandé s'il y a un aspect particulier de ce rapport... Bien sûr, étant donné qu'il est fonctionnaire, on comprend qu'il ne veut pas parler au nom de son ministre.

M. Telegdi: Madame la présidente, comme je l'ai déjà dit, pour l'instant nous ne sommes pas handicapés. Pour l'instant nous sommes des députés également, et j'espère que nos travaux seront suivis à l'avenir, car je suis certain que nous allons déposer des rapports quelconque pendant la dernière ou les deux dernières années de notre mandat.

La présidente: Je vais donner la parole à l'autre côté maintenant. Monsieur Ménard, vous vouliez prendre la parole, vous l'avez.

Mr. Ménard: No. I still cannot speak, Madam Chairman. I am just meditating for a few moments.

La présidente: D'accord.

Mr. Bernier: You have to understand that those moments of meditation are for the benefit of the committee.

I would like to come back to some points in the report.

Madam Chairman, you have just said that we should indicate some specific areas in which we would like the government to act quickly, rather than just tabling the report and saying: «This is what should be done».

I agree with that proposal, but I repeat what I said earlier. It seems to me that the committee should establish or adopt a certain approach, still bearing in mind the government's agenda for the coming months. We know, since it has already been

[*Text*]

gouvernement dans les mois qui viennent. On sait que, c'est déjà annoncé, le ministre Axworthy déposera dans quelques semaines ou quelques mois, un projet de réforme de l'ensemble de la sécurité du revenu, de la formation de la main–d'oeuvre, etc.

Je pense que, comme Comité, si on veut être efficace lorsque cette réforme–là sera déposée à la Chambre des communes, il faudrait tout de suite qu'on prenne des dispositions pour obtenir de l'information et consulter des groupes qui représentent les personnes handicapées, de sorte que, lorsque l'on se retrouvera à la Chambre, ou devant les comités, à étudier une partie ou la totalité de cette réforme, on puisse être en mesure de réagir.

Quant à moi, j'aimerais donc que les membres du Comité s'entendent là–dessus. Cependant, ce qui me préoccupe davantage, je le répète, c'est que nous nous inscrivions dans l'agenda du gouvernement en ce qui a trait à la réforme de la sécurité du revenu et la formation de la main–d'oeuvre. Cela veut dire qu'il faut que le Comité consulte les groupes pour connaître ce qu'ils pensent de la réforme qui sera déposée. Que souhaitent–ils comme régime de sécurité du revenu? Quelles mesures le gouvernement doit–il également adopter pour rendre le marché du travail accessible aux personnes handicapées?

Le rapport de M. Yalden, celui de 1993, le soulignait d'une façon très particulière lorsqu'il disait que le gouvernement, comme institution, avait un record peu enviable concernant l'intégration des différents groupes cibles et en particulier les personnes handicapées, au niveau de l'emploi dans la Fonction publique. Le rapport Yalden disait que l'entreprise privée faisait beaucoup mieux que le gouvernement fédéral à cet égard.

• 1035

Il disait également que, pour que les personnes handicapées puissent intégrer le marché du travail autant dans la Fonction publique que dans le privé, il faut qu'il y ait des mesures d'adaptation des postes de travail.

Le rapport contient une recommandation à cet effet. Je dis cela pour démontrer, à mes collègues du Comité, l'importance de vraiment se donner, je le répète, une perspective et qu'on puisse être en mesure d'intervenir d'une façon efficace en ayant d'abord consulté les groupes sur leurs attentes vis–à–vis du gouvernement dans les mois et les années à venir.

Je ne veux pas revenir sur le rapport comme tel, mais je voulais faire ce commentaire.

The Chair: Of course, that is something the social policy review is doing quite extensively with regard to consulting with various groups. I suppose that still doesn't preclude us from doing the same thing. But it's certainly a good suggestion, Mr. Bernier.

Mr. McClelland: To follow up on an item you raised a few minutes ago, I wonder if I might, with the concurrence of the committee. . . For those committee members who weren't here last week, I am attending the Premier's Council on the Status of Disabled Persons in Fredericton on June 22. I'll be doing so on behalf of this—

The Chair: Do you have approval of it yet, Mr.—

[*Translation*]

announced, that in the next few weeks or months, the minister, Mr. Axworthy, will be tabling proposal for reform of the entire income security system, manpower training, etc.

I think that as a committee, if we want to have an impact when the reform proposal is tabled in the House of Commons, we must act immediately to obtain information and consult the groups that represent persons with disabilities, so that when we find ourselves in the House, or in committee, studying part or the whole of the reform plan, we will be prepared to react.

I would like to see the members of this committee agree on that. What concerns me more, however, and I say this again, is the need to fit in with the government's agenda on income security and manpower reform. That means that the committee must consult groups to find out what they think about the reforms that have been tabled. What type of income security system would they like to have? What measures should the government adopt to make the labor market accessible to persons with disabilities?

Mr. Yalden's 1993 report put special emphasis on the fact that the government, as an institution, did not have a very enviable record for integrating into the public service the various target groups, in particular persons with disabilities. The Yalden report said that private enterprise was much more successful than the federal government in this respect.

The report also stated that, to enable people with disabilities to become integrated into the labour market in the public service as well as in the private sector, accomodation will have be required.

There is a recommendation to that effect in the report. I'm saying this to show my colleagues in this committee how important it is, I want to repeat it, to give oneself a perspective; to make effective actions possible, we must first consult with the groups on what they expect from the government in the months and years to come.

I don't want to come back to the report as such but I just wanted to make this comment.

La présidente: Il y a bien sûr de nombreux groupes qui sont consultés à l'heure actuelle dans le cadre de l'examen de la politique sociale. Je pense que cela ne nous empêche cependant pas d'en faire autant. C'est de toute façon certainement une bonne suggestion, monsieur Bernier.

M. McClelland: Pour revenir sur quelque chose que vous avez dit il y a quelques minutes, je me demande si le comité serait d'accord pour que je. . . Je signalerais aux membres du comité qui n'étaient pas ici la semaine dernière que je vais assister le 22 juin à Fredericton à la réunion du conseil du premier ministre sur les personnes handicapées. Je le ferai au nom de ceux. . .

La présidente: Est–ce que cela a déjà été approuvé, monsieur. . .

[*Texte*]

Mr. McClelland: Well, I would assume, if the approval comes through.

The Chair: It's gone. It's in the House.

Mr. McClelland: That is, if the House approves the travel budget, I'll be attending it.

I wonder then if I may, on behalf of this committee, ask the Premier's Council on the Status of Disabled Persons if they would give us the list of priorities they think we should be addressing.

We could perhaps also do that with the other committees that have appeared before us and ask them what priorities they think are important. Then we can come to some conclusion on perhaps what we can do. As the chairman so rightly pointed out, if we try to be all things to all people, we won't accomplish anything. If we can get them to pinpoint one thing, then we can accomplish that and move on from there.

So I would ask the indulgence of the committee to bring that forward at that committee.

The Chair: If I could just add a rider to that, Mr. McClelland, you will recall that we had the CDRC before us. If you're going to do it at the Premier's Council on the Status of Disabled Persons, you had better seek the consultation of the CDRC. You might recall that they had mentioned at the last meeting that the Premier's Council is a politically appointed body. The others represent community groups, and they expressed that concern.

Mr. McClelland: Yes, Madam Chairman, and that's the whole problem. These people are ostensibly all representing the same people, doing the same thing, and yet they're not even speaking to each other.

The Chair: Yes. I just mentioned that so as not to ruffle feathers, that's all.

Mr. McClelland: Yes, Madam Chairman.

The Chair: Thank you.

Okay, was there someone on the government side over here? You're all so busy chatting down there in the corner. I'm sure one of you had an important statement or a question.

Mr. Simmons (Burin—St. George's): I think Mr. Grose is about to ask a question.

Mr. Grose (Oshawa): As a matter of fact, I wasn't, but with that marvellous introduction, why don't I? I don't think it's going to add anything, but it's a question that's beginning to bother me.

We seem to be operating here *in toto*; we're not in Kansas any more. We're talking about recommendations in this report that are going to cost money, whether directly or indirectly. If you give tax breaks, that costs money the same as if you give a direct subsidy.

In the last day or so, individually and or collectively, we expressed our opinion on something that related partly to human rights and said to the government that they should reduce taxation. Now, that having been said, we're sitting here

[*Traduction*]

M. McClelland: En fait, je suppose que oui, si c'est approuvé officiellement.

La présidente: La demande a été présentée à la Chambre.

M. McClelland: Donc, si la Chambre approuve le budget prévu pour les déplacements, j'y assisterai.

J'aimerais savoir si, au nom du comité, je peux demander au conseil du premier ministre sur les personnes handicapées de nous donner la liste des choses que nous devrions à son avis étudier en priorité.

Nous pourrions peut–être demander également aux autres comités qui se sont présentés devant nous quelles priorités leur paraissent particulièrement importantes. Nous pourrons peut–être alors décider ce que nous pouvons faire. Comme la présidente l'a dit à juste titre, si nous essayons de faire plaisir à tout le monde, nous n'arriverons à rien. Si nous pouvons obtenir une indication précise, nous pourrons peut–être régler cela et aller ensuite plus loin.

Je demande donc au comité de bien vouloir me permettre d'en parler avec cet autre comité.

La présidente: Je voudrais ajouter que, vous vous en souvenez, monsieur McClelland, le CCDPH a comparu devant nous. Avant de vous adresser au conseil du premier ministre sur les personnes handicapées, vous feriez mieux de consulter le CCDPH. Vous vous souvenez peut–être qu'il a indiqué lors de la dernière réunion que les membres de ce conseil faisaient l'objet d'une nomination politique. Le CCDPH représente des groupes communautaires et il a donc manifesté cette préoccupation.

M. McClelland: Oui, madame la présidente, c'est bien tout le problème. Ces gens–là représentent manifestement tous les mêmes personnes, ils font la même chose mais ils ne veulent pas s'adresser la parole.

La présidente: En effet. Je mentionnais cela seulement pour ne froisser personne, c'est tout.

M. McClelland: Oui, madame la présidente.

La présidente: Merci.

Bien, est–ce que quelqu'un voulait intervenir du côté ministériel? Vous êtes trop occupés par vos bavardages dans ce coin. L'un de vous a certainement une question ou une déclaration importante à présenter.

M. Simmons (Burin—Saint–Georges): Je pense que M. Grose va poser une question.

M. Grose (Oshawa): En fait, je n'avais pas l'intention de le faire mais après une introduction aussi merveilleuse, pourquoi pas? Je ne pense pas que cela ajoutera quoi que ce soit mais c'est quelque chose qui commence à me préoccuper.

Nous semblons fonctionner ici *in toto*; nous ne sommes plus au Kansas. Dans ce rapport, nous parlons de recommandations qui vont coûter de l'argent, que ce soit directement ou indirectement. Si on accorde des allégements fiscaux, cela coûte aussi cher qu'une subvention directe.

Depuis un jour ou deux, à titre individuel ou collectif, nous avons exprimé notre avis au sujet de choses qui sont partiellement reliées aux droits de la personne et nous avons dit que le gouvernement devrait réduire les impôts. Cela dit, nous

[*Text*]

saying that we want to do things for people. We have no budget. We're expressing our opinion that we'd like to do these things, we'd like to reduce our taxation or we'd like to help them by buying them new wheelchairs or subsidizing their jobs, or whatever we're going to do, but really we have no mechanics to do it. We're operating in a milieu where there is no money available.

[*Translation*]

sommes ici en train d'expliquer que nous voulons faire des choses pour les gens. Nous n'avons pas de budget. Nous manifestons notre désir de faire ce genre de choses, de réduire les impôts des personnes handicapées, de les aider en leur achetant de nouveaux fauteuils roulants ou en subventionnant leurs emplois, ou que sais–je encore, mais en fait nous n'avons pas de moyens concrets de le faire. Nous fonctionnons dans un milieu où les fonds ne sont pas disponibles.

• 1040

I have a sense of unreality. Is this the way committees operate here? I sit on other committees where we have to deal with the cold, hard fact that there is no money or we're going to have to raise some more. Here we have a wish list. It's like Santa Claus is going to deliver something. But there's never any expression of how this is going to be delivered as far as financing is concerned. This worries me because I really feel that I'd like to do something for my fellow man. It's why I look forward to being on this committee.

Cela me paraît irréel. Est–ce comme cela que les comités fonctionnent par ici? Je fais partie d'autres comités qui doivent faire face à la triste réalité: il n'y pas d'argent disponible ou il faudra essayer d'en réunir un peu plus. Ici, nous énumérons nos souhaits. C'est comme si le Père Noël allait livrer ses cadeaux. Or, on ne dit jamais comment on y parviendra du point de vue financier. Cela m'inquiète, parce que j'aimerais bien pouvoir aider autrui. Voilà pourquoi je suis heureux de faire partie de ce comité.

But all we do is wish. And wishes, I've found in this cold, hard world, seldom come true.

Mais tout ce que nous faisons, c'est exprimer des souhaits. Or, comme je l'ai constaté dans ce monde froid et dur, les souhaits se réalisent rarement.

I would like a little more reality. I expressed this thought once before. How much is this going to cost? We seldom mention this. I would like to know what these wishes are going to cost, how we are going to accomplish them, and who we're going to speak to to get it done. If this throws cold water on what we've been doing, so be it. I would like to try to get back to a little more hard reality. I would feel a little bit better about actually accomplishing something.

J'aimerais un peu de réalisme, comme je l'ai déjà dit une fois par le passé. Combien tout cela va–t–il coûter? Nous mentionnons rarement ce point–là. Je voudrais savoir combien ces souhaits vont nous coûter, comment nous pourrons les réaliser et auprès de qui nous allons intervenir. Si cela vous fait l'effet d'une douche froide, tant pis. J'aimerais que l'on fasse preuve d'un peu plus de réalisme. Cela me rassurerait quant à nos possibilités d'obtenir des résultats concrets.

Now, I'm sorry to have done this, but, Mr. Simmons, of course, introduced me without my being totally prepared, so I had to speak from the heart. Thank you.

Bon, je suis désolé d'avoir fait ça, mais monsieur Simmons m'a invité à prendre la parole alors que je n'étais pas tout à fait prêt et j'ai donc laissé libre cours à mes sentiments. Merci.

The Chair: And I appreciate your comments, Mr. Grose. It's something that obviously we as a committee have to be concerned with.

La présidente: Et je m'en félicite, monsieur Grose. C'est de toute évidence quelque chose dont doit se soucier le comité.

But don't forget that we as a committee have not been making decisions until this point in time. I am the only returning member on this committee. Everybody else is new to this committee.

Il ne faut cependant pas oublier que notre comité n'a jusqu'à présent pris aucune décision. Je suis la seule à avoir fait partie du comité auparavant, tous les autres membres sont nouveaux.

I guess that I as the chair took it upon myself to believe the committee members needed an education process. Now, maybe I was wrong on that. This is the process we've been going through until this point in time. But now we have to start to get down to the basics. We have to look at this thing. These are the kinds of things—just what you're talking about, Mr. Grose—that we have to address.

En tant que présidente, j'ai supposé que les membres du comité avaient besoin de se familiariser avec ce que nous faisons. Je me trompais peut–être. C'est de cela que nous nous sommes occupés jusqu'à maintenant. Nous devons maintenant passer aux choses sérieuses. Penchons–nous là–dessus. Voilà le genre de chose que nous devons régler, c'est précisément ce dont vous parlait M. Grose.

In terms of our putting something forward to government, sure, we can talk about what it's going to cost, but we don't know what it's going to cost. It's up to government, up to the finance department, to tell us what it's going to cost. But we have to be cognizant of costs, we certainly do, but we don't have those figures at our disposal.

En ce qui concerne ce que nous présentons au gouvernement, nous pouvons certainement parler de ce que ça va coûter, mais nous ne le savons pas. C'est au gouvernement, au ministère des Finances, qu'il incombe de nous le dire. Il faut que nous ayons une idée des coûts, certainement, mais nous ne disposons pas de ces chiffres.

Mr. Telegdi: Madam Chair, just to follow up—and yes, Mr. Simmons, he comes in, stirs up the pot and takes off—

M. Telegdi: Madame la présidente, pour continuer dans la même veine—monsieur Simmons arrive, il fait un peu d'agitation et il s'en va. . .

Some hon. members: Oh, oh!

Des voix: Oh, oh!

[*Texte*]

Mr. Telegdi: —there's a cost for not enabling disabled people to access the workforce. There's a tremendous cost. We're not doing something that is considered charitable, necessarily. That's not my motivation. My motivation is that we have people with abilities, and to the extent that they are denied the use of their abilities, it's costing us money.

I do agree with the comment that we should somehow try to. . . I guess we're not going to be able to work it down to dollars and cents, but we can maybe raise the questions and try to get some kind of modelling as to how much money we save when we make sidewalks accessible. You're giving the disabled an opportunity to move around and access jobs.

I know that in my community, at Bell Canada—and this is one place where they are accommodating the disabled—they changed the lights to omit a sound so a person could get to work at Bell. To me that's enabling that person to be independent and make a living.

We talked before about the fact that as we age we are going to see an increase in the number of disabled. I can tell you that once you build a sidewalk that's accessible to wheelchairs, that sidewalk is going to be able to handle the increased numbers of people who are using wheelchairs. I know that in the new building codes we make sure all buildings are wheelchair accessible—the big buildings, government buildings, and places of business.

• 1045

What we're doing there is building into the infrastructure factors that enable people to be able to access those places and to use their abilities. Often barriers to disabled people being able to use their abilities mean that they're not going to contribute, that they can't partake in the economics of this country, and that instead of being a taxpayer they become tax takers. So there's that element to it.

Now, on another level, as the humans rights committee we have a certain mandate beyond that. That mandate is just to make sure basic human rights in this country are respected. We're supposed to be revising that mandate. I know that in the last while this committee unanimously passed a resolution that we're also going to be responsible for external human rights. I don't know if that was a wish that we got or—

The Chair: It is. We have discovered it is part of our mandate.

Mr. Telegdi: Well, it's part of our mandate, but I'm not sure it was always so or that we got it back and—

The Chair: We got it back.

Mr. Telegdi: So we're going to have to look at that area as well.

I noticed there's a communication from you, Madam Chair, to members of the committee regarding the visit by Dr. Sein Win. Certainly those are areas we could start getting active in.

[*Traduction*]

M. Telegdi: . . .le fait de ne pas permettre aux personnes handicapées de s'intégrer au marché du travail coûte quelque chose; cela coûte très cher. Nous n'agissons pas nécessairement par charité. Ce n'est pas ce qui me motive. Je constate que ces gens ont des compétences, et s'ils ne peuvent pas les mettre à profit, cela nous coûte de l'argent.

Je suis d'accord pour dire que nous devrions essayer d'une façon ou d'une autre. . . Je pense que nous ne pourrons pas avoir un chiffre précis au sous près, mais nous pouvons poser des questions à ce sujet pour essayer d'avoir un modèle des économies que l'on peut réaliser en adaptant les trottoirs aux fauteuils roulants, ce qui permet aux personnes handicapées de se déplacer et d'occuper un emploi.

Je sais que dans ma ville, chez Bell Canada—et c'est une entreprise qui veille à l'intégration des personnes handicapées—les feux de circulation sont munis d'un dispositif sonore, ce qui permet à certaines personnes de travailler maintenant pour Bell. Voilà à mon avis ce que c'est que de permettre à quelqu'un d'être indépendant et de gagner sa vie.

Nous avons déjà parlé du fait que, avec le vieillissement de la population, nous allons avoir une augmentation du nombre de personnes handicapées. Je peux vous dire qu'une fois qu'un trottoir a été adapté à l'utilisation des fauteuils roulants, il pourra faire face à l'augmentation du nombre de gens qui utilisent ces fauteuils. Je sais que les nouveaux codes du bâtiment exigent que toutes les nouvelles constructions soient accessibles aux fauteuils roulants—les grands édifices, ceux du gouvernement, les lieux de travail.

Ce faisant, nous aménageons les infrastructures de telle façon que les personnes handicapées puissent se rendre dans ces édifices pour mettre à profit leurs capacités. À cause des obstacles qu'elles rencontrent, elles ne peuvent souvent pas utiliser leurs capacités et apporter leur contribution, elles ne peuvent donc pas participer à la vie économique du pays et, au lieu de payer des impôts, elles reçoivent une assistance. Il faut tenir compte de ce facteur.

Par ailleurs, en tant que comité des droits de la personne, notre mandat va plus loin que cela. Nous devons assurer le respect des droits fondamentaux de la personne. Nous sommes censés réviser notre mandat. Je sais que le comité a récemment adopté une résolution stipulant que nous allons aussi nous occuper des droits de la personne à l'étranger. Je ne sais pas si c'est un voeu bien qui était ainsi exprimé ou. . .

La présidente: Nous avons constaté que cela fait partie de notre mandat.

M. Telegdi: Bien, cela fait partie de notre mandat, mais je ne sais pas s'il a toujours été ainsi ou si cela nous a été confié à nouveau. . .

La présidente: Cela nous a été confié à nouveau.

M. Telegdi: Nous devrons donc également étudier cette question.

Je remarque que nous avons reçu une note de votre part, madame la présidente, au sujet de la visite de Sein Win. Voilà certainement le genre de domaine dont nous pourrions commencer à nous occuper actuellement.

[*Text*]

I'm not sure about the workload of the committee, because we don't seem to be overburdened in relation to other committees. I know the environment committee, of which I'm an associate member, is meeting this morning for three hours, then meeting this afternoon for three hours, then it's going to be meeting tomorrow as well.

That's not to say I want to have all those committee meetings, because that would not enable me to go to some of the other meetings. But we could pick up on the workload and try to evolve a philosophy, I suppose, as to how we're going to be working and how we're looking at questions that come before us. When Ivan says we have to look at the cost, I agree with him.

But we do things as government that waste money by not making changes. Take the whole justice field. Forty percent of the people who go into provincial institutions in this province of Ontario—and I dare say many of the other provinces as well—go in to them not because they're risks to the community but because they haven't paid their fines. So the rest—all those people we're putting in those institutions—are costing us, as a society, a great deal of money.

Something very simple, like making them do community service instead of having the benefit of luxurious institutions, if you will, which is costing us, as government, lots of money... So some changes really do make financial sense, and we should keep that in mind.

The Chair: You've said that very well. Thank you.

Mr. Ramsay: I want to follow up on what the last two speakers said, which was really an extension of my original question; i.e., what appears to be the doubling of the numbers.

I'm sure that if we were a committee and a witness came in to advise us on a house we wanted to build, there would also be a cost factor attached within the report. There is none here. It is only fair that there be some rough estimate of the cost of the program that's being recommended, to go along with the recommendations. We have to ask ourselves when we design a program how much it is going to cost and whether we can afford it. If we don't do that we're going to be disadvantaging our generations to come. If there's no danger in debt, then of course there's no reason to be concerned in this area, but I think there is and I submit that there is.

When we look at the additional new programs, unless we can re–route old money into them, we should be asking that there be some indication of what they're going to cost the taxpayer and the Government of Canada to support.

[*Translation*]

Je ne connais pas exactement la charge de travail du comité, mais il me semble que, par rapport à d'autres comités, nous ne sommes pas surmenés. Je sais que le Comité de l'environnement, dont je suis membre associé, se réunit pendant trois heures ce matin, puis pendant trois heures cet après–midi, et il se réunira également demain.

Je ne veux pas dire par là que je souhaite que nous nous réunissions aussi souvent, parce que cela m'empêcherait d'assister à d'autres réunions. Nous pouvons néanmoins en faire un peu plus et essayer d'élaborer une sorte de philosophie pour définir notre mode de travail et la façon dont nous allons examiner les questions qui nous sont soumises. Quand Ivan parle de la nécessité de tenir compte des coûts, je suis d'accord avec lui.

Sur le plan gouvernemental, nous gaspillons parfois de l'argent en effectuant des changements. Prenez le secteur de la justice. Quarante pour cent des gens détenus dans les institutions provinciales de l'Ontario—et à mon avis, cela s'applique certainement à bien d'autres provinces—y sont non pas parce qu'ils présentent un risque pour la collectivité, mais parce qu'ils n'ont pas payé leurs amendes. Donc, tous ces gens qui vont en prison coûtent très cher à la société.

Il y aurait une solution très simple, on pourrait leur faire effectuer du travail communautaire au lieu de les faire bénéficier de ces établissements luxueux qui coûtent beaucoup d'argent au gouvernement... Certains changements sont donc très justifiés du point de vue financier, il ne faut pas l'oublier.

La présidente: Vous l'avez très bien dit, merci.

M. Ramsay: Je voudrais continuer dans la même veine que les deux derniers intervenants, qui poursuivaient eux–mêmes ma question initiale au sujet du fait que les chiffres semblent avoir doublé.

Je suis sûr que si un témoin venait conseiller le comité au sujet d'une maison que nous voudrions construire, son rapport contiendrait une évaluation du coût. Ici, il n'y en a pas. Il ne serait que juste de donner une idée approximative du coût du programme recommandé, pour accompagner ces recommandations. Quand nous mettons au point un programme, nous devons nous demander combien il va coûter et si nous pouvons nous le permettre. Sinon, nous portons un préjudice aux générations futures. Si l'endettement n'est pas dangereux, il n'y a bien sûr aucune raison de s'inquiéter; mais, à mon avis, ce danger existe.

Quand nous envisageons de nouveaux programmes, à moins de pouvoir leur affecter des crédits déjà existants, nous devrions chercher à nous faire une idée de ce qu'ils vont coûter aux contribuables et au gouvernement du Canada.

• 1050

Mr. Reed (Halton—Peel): Madam Chair, with your experience, do you know if there has ever been a cost–benefit analysis done on something like this? I realize how complicated it obviously is.

M. Reed (Halton—Peel): Madame la présidente, à votre connaissance a–t–on jamais effectué une analyse coût–bénéfice sur quelque chose de pareil?Je me rends bien compte à quel point cela est évidemment complexe.

[*Texte*]

Mr. Telegdi summed up very well, I think, where I come from on this issue. If we make the means available for people with disabilities to either enter or re–enter the workforce and use their talents to the ultimate of their ability, they become an asset rather than a liability. That's a positive way, I suppose, of looking at this issue.

Cost is important. There's no question about that. I think we have evolved from the point of looking at disability with, I suppose, a charitable approach to one of more practicality, realizing the potential we are losing because we're not providing the facilities.

I just wondered whether that's ever been ventured, whether anyone has ever taken it upon themselves in any of these studies that have gone on in the past to look at the cost–benefit of providing facilities for the disabled.

I have some personal experience with disability. I have a close relative who is temporarily disabled, and hopefully the means will be found so that she will be able to get back into the workforce. But right now she's in a position where she's drawing on a disability insurance plan. She's a total drain.

So I just wondered whether they've ever done this.

Mr. Young: I was just going to say that your predecessors in the last Parliament started off with the same question. Jack and I dealt with the whole question of costs and benefits in, I think, the first report we drafted together in 1989. They're very difficult to quantify.

The previous committee went to Washington to look at the Americans with Disabilities Act, because that was a contentious issue there. That was a piece of civil rights legislation the Americans passed to guarantee access to transportation facilities and certain other public and private facilities.

To the best of my knowledge, the cost–benefit aspect of this has never really been pursued. It was raised in the report. It's a difficult issue. The first report was called *A Consensus for Action.* In this report, obviously, there are cost implications.

The committee at the time did raise them and was expecting, I think, that they would be dealt with in the response from the government, that the government would provide them with the answers regarding the costs.

There's a cost implication with regard to opening up the question of who is disabled, the level of severity for the individual who would be entitled to benefits. There is a cost implication in removing the parameters of the medical expenses tax credit. There's a cost implication in making the disability tax credit refundable.

I think my advice to you, having seen your predecessors go through this question, is that the research staff doesn't necessarily have the access to do the modelling that may be required to do the costing and to cost out the benefits but that those are perfectly legitimate questions for you to ask the government.

Mr. Reed: But you would agree there is a benefit implication to every one of these cost implications.

[*Traduction*]

Monsieur Telegdi a fort bien résumé mon point de vue sur cette question. Si nous donnons aux personnes handicapées les moyens d'entrer ou de rentrer sur le marché du travail et que nous tirions le meilleur profit possible de leurs talents, elles deviennent un atout plutôt qu'un fardeau pour la collectivité. Cela me semble une façon positive d'envisager la question.

Le coût est important, c'est incontestable. Je pense que nous n'en sommes plus à adopter à l'égard des personnes handicapées une attitude charitable; nous voyons les choses de façon plus pratique en nous rendant compte du potentiel que nous perdons si nous ne leur fournissons pas les installations nécessaires.

Je me demandais simplement si quelqu'un avait jamais essayé, dans le cadre d'une des études effectuées par le passé, de faire une analyse coût–bénéfice des installations destinées aux personnes handicapées.

J'ai personnellement une certaine expérience de cette question. J'ai une proche parente qui est temporairement handicapée et j'espère qu'on parviendra à la mettre en état de réintégrer le marché du travail. À l'heure actuelle, cependant, elle reçoit des prestations d'assurance–invalidité. Elle est entièrement dépendante.

Je me demandais donc si cela avait jamais été fait.

M. Young: J'allais justement vous dire que vos prédécesseurs de la dernière législature ont commencé leurs travaux en posant la même question. Jack et moi–même avons traité cette question des coûts et des résultats dans, si je me souviens bien, le premier rapport que nous avons rédigé ensemble en 1989. C'est très difficile à quantifier.

Le comité précédent s'est rendu à Washington pour examiner une loi qui suscitait des controverses, la Americans with Disabilities Act. Ce texte concernant les droits civiques avait été adopté pour garantir l'accès aux moyens de transport ainsi qu'à certains autres services publics et privés.

À ma connaissance, on n'a jamais véritablement effectué à ce sujet une enquête coût–bénéfice. On en a parlé dans ce rapport. C'est une question délicate. Le premier rapport s'intitulait *S'entendre pour agir*. Celui–ci a, bien entendu, des répercussions en fait de coût.

À l'époque, le comité avait signalé ces retombées et je pense qu'il espérait à recevoir une réponse à ce sujet de la part du gouvernement.

La définition de personne handicapées et du degré de gravité ouvrant droit à des prestations a des conséquences financières, tout comme le fait de supprimer les paramètres du crédit d'impôt pour frais médicaux ou de rendre remboursable le crédit d'impôt pour invalidité.

Ayant déjà vu vos prédécesseurs examiner cette question, j'ai l'impression que le personnel de recherche n'est pas nécessairement en mesure d'établir les modèles nécessaires pour évaluer les coûts ou les avantages financiers qui découleraient de ces mesures, mais ce sont des questions que vous avez parfaitement le droit de poser au gouvernement.

M. Reed: Vous convenez néanmoins que chacun de ces coûts a par contre des retombées positives.

[*Text*]

Mr. Young: I would assume there is. When you remove the disincentives to participation, as Mr. Telegdi mentioned, you do create a situation where people do become taxpayers. This is apart from the rights aspect. You'll find that some people will insist unequivocably upon their right to participate and other people will deal with the cost issue. Where this committee decides it wants to take its position is up to you people as members of Parliament. There certainly are general questions, and there's no reason why you couldn't ask those questions of the appropriate—

[*Translation*]

M. Young: Je suppose que oui. Si l'on supprime les obstacles à la participation de quelqu'un, comme l'a dit M. Telegdi, on lui permet de devenir un contribuable. Cela diffère de la question des droits. Vous constaterez que certaines personnes vont insister sans équivoque sur leur droit de participer, tandis que d'autres parleront des coûts. C'est à vous, députés membres de ce comité, de décider ce que vous voulez faire. Il y a certainement des questions de portée générale et rien ne vous empêche de les poser à qui de droit.

• 1055

Mr. Reed: I think we could all dig up outstanding examples of where disabled people have made incredible contributions to our society.

M. Reed: Il me semble que nous pourrions tous trouver des exemples extraordinaires de personnes handicapées qui ont richement contribué à notre société.

Mr. Young: For example, I think they estimate the average cost to an employer as being between $100 and $300 to accommodate somebody with a disability in the workplace. There are rough costs and rough estimates available for certain things, but any kind of comprehensive costing would depend on how specific you wanted to be with your questions.

M. Young: Par exemple, on estime, je crois, qu'il en coûte en moyenne à un employeur de 100$ à 300$, pour adapter une personne handicapée au lieu de travail. Les coûts approximatifs de certaines initiatives sont disponibles, mais toute estimation générale des coûts dépendrait du niveau de précision que vous voulez donner à vos questions.

M. Bernier: Madame la présidente, je voudrais réagir un peu aux commentaires de mon collègue Grose.

Mr. Bernier: Madam Chairman, I would like to respond to the comments of my colleague, Mr. Grose.

Évidemment, la question des coûts, pour tout le monde autour de la table, en est une importante qu'on ne peut passer sous silence. On est confronté avec une réalité que tout le monde connaît. Cependant, en tant que membres du Comité des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées, je pense que notre première préoccupation est de s'assurer que, d'une part, les droits de la personne existent et, d'autre part, qu'ils soient respectés. Le Comité n'est pas le gouvernement, et je suis sûr que toutes les mesures que le Comité proposera au gouvernement seront étudiées en fonction, précisément, des coûts qu'elles généreront.

The matter of costs is of course important to everyone around this table and we cannot just ignore it. We are faced with a reality that we are all aware of. But as members of the Committee on human rights and the status of disabled persons, I think that our first concern is to ensure that, on the one hand, human rights exist and, on the other, that they are respected. The committee is not the government, and I'm sure that all measures proposed to the government by the committee will be studied precisely in terms of the costs that they will generate.

Je voudrais dire également, avec tout le respect que je dois à mes collègues, que les personnes handicapées ne voient pas le gouvernement comme le Père Noël; elles ne s'attendent pas à recevoir de cadeaux du gouvernement et elles ne considèrent pas le gouvernement non plus comme une oeuvre de charité. Lorsque l'on parle des droits des personnes handicapées, on parle d'individus, et on en a tous autour de nous qui veulent participer au développement de notre communauté et qui veulent être des gens actifs. On ne parle pas de personnes qui souhaitent demeurer chez elles à ne rien faire et à tout attendre des gouvernements, que ce soit au niveau provincial ou fédéral. Au contraire, ce sont des gens qui veulent participer.

I would also like to say, with all due respect to my colleagues, that people with disabilities do not look on the government as Santa Claus; they are not expecting presents from the government, nor do they consider the government a charitable institution. When we speak of the rights of disabled persons, we are speaking of individuals, and there are many all around us who want to participate in developing our community and be active people. We are not talking about people who want to stay home and do nothing and expect to get everything from the government, whether it be provincial or federal. On the contrary, these are people who want to participate.

Lorsque l'on parle d'étude de coûts–bénéfices, cela m'apparaît évident qu'à chaque fois qu'on permet à des gens, que ce soit des personnes handicapées ou tout autre groupe dans la société, de participer au marché du travail, ils deviennent un actif pour la société. C'est très difficile d'en faire l'évaluation, mais il me semble que cela tombe sous le sens que quelqu'un qui peut travailler, qui a des revenus, qui donc ne dépend pas de l'État pour sa subsistance en partie ou totalement, et qui en plus, est susceptible de dépenser, de payer des taxes et de payer de l'impôt devient un actif pour la société. C'est cela qu'on doit rechercher.

When you talk about cost–benefit studies, it is quite clear to me that whenever you enable people, whether they are disabled individuals or any other group in society, to participate in the workforce, they become an asset to society. That is a very difficult thing to evaluate, but it seems to me that what it means is that someone who can work, who has an income, and who is therefore not partially or totally dependent on the state for subsistence, and who, in addition, is likely to spend, and pay taxes and income tax, becomes an asset to society. That is what we must be aiming for.

[*Texte*]

Quant à moi, je répète que, comme membre de ce Comité–là et nous tous, nous devrions d'abord être préoccupés par les droits des personnes plus que par les implications financières. Cela étant dit, cela ne veut pas dire qu'on ne doive pas en tenir compte d'aucune espèce de façon.

The Chair: Very well said. Thank you, Mr. Bernier.

Mr. McClelland: Following up on some of the other considerations that were already voiced here, the slow–down in our capabilities through the natural aging process should not necessarily, in and of itself, be considered a disability. That's just the way life is. If we try to pay or compensate for the fact that people are slowing down, we'll get ourselves into a mess that was never envisioned. When I read that, it jumped out at me. I thought, boy, that seems like an awful lot of people.

When I'm thinking in terms of disability I'm thinking in terms of people who were in a car accident or had somehow, through an accident or by birth or somehow, started out or ended up in a situation where they found themselves either a quadriplegic or a paraplegic. I'm not talking about somebody who lost a hand or something like that. Those are things we have to keep in mind, but if we set up a rising level of expectation that we are not going to be able to fulfil, no matter how pure our hearts are, we're not doing any good for anybody. We should make the distinction between what is a natural aging process and a natural fact that we don't work quite as well as we used to, and persons with disabilities.

• 1100

The Chair: Before I go back to you two again—we only have another half–hour—I am looking for some guidance from this committee as to where we're going to go with this report, or if we're going to go anywhere with it.

Mr. Telegdi: Madam Chair, could we get the backgrounder to the report, then come back and, after we have that opportunity to review it individually, have a meeting on it?

The Chair: Would you suggest the fall? Would we wait till fall?

Mr. Telegdi: It might be useful.

The Chair: Yes.

Mr. Telegdi: I keep in mind your suggestion that it's easy to produce a report and it's tougher passing it. But just to get back into the debate, I think this was an interesting debate we were having. Obviously, to the extent that we can deal with the myth—and I think it's a myth in a lot of cases when you're dealing with spending money on the disabled to make them realize their potential—I think we're going to be doing a great service. This is also the case to the extent that we can use some cost–benefit analysis, keeping in mind we still have our basic mandate of human rights, to show that it can also benefit the economy.

[*Traduction*]

As for me, I repeat that I and all other members of this committee should first and foremost be concerned with people's rights rather than with financial implications. But having said that, it does not mean that we must not consider that aspect at all.

La présidente: Vous l'avez très bien dit. Merci, monsieur Bernier.

M. McClelland: Pour faire suite à d'autres commentaires qu'on a faits plus tôt, je dirais que le ralentissement de nos capacités provoqué par le processus naturel de vieillissement, ne devrait pas nécessairement être considéré comme une incapacité. C'est la vie. Si nous essayons de rémunérer ou de récompenser les gens parce qu'ils ralentissent, nous allons nous retrouver dans une situation désastreuse qu'on n'a jamais envisagé. Quand j'ai lu cela, j'en ai été frappé et je me suis dit que l'on se retrouvera avec un nombre épouvantable de personnes.

Quand je parle d'incapacité, je pense aux gens qui ont été blessés dans un accident de voiture ou qui, à cause d'un accident ou d'un défaut à la naissance, sont paraplégiques ou quadraplégiques. Je ne parle pas de quelqu'un qui aurait perdu une main ou quelque chose de pareil. Il faut tenir compte de cela, mais si nous suscitons trop d'espoir que nous n'arrivons ensuite pas à satisfaire, aussi pures que soient nos intentions, nous ne rendrons service à personne. Il faut distinguer entre le processus naturel de vieillissement et le fléchissement naturel de nos capacités de travail, d'une part et, d'autre part, les personnes handicapées.

La présidente: Avant de vous redonner la parole—, il nous reste seulement une demi–heure—, j'aimerais savoir ce que le comité pense de ce rapport, et s'il mène à quelque chose.

M. Telegdi: Madame la présidente, pourrions–nous avoir la documentation qui a servi à la préparation de ce document et, après avoir eu l'occasion de l'étudier chacun pour soi, nous pourrions nous réunir une nouvelle fois à ce sujet?

La présidente: Pensez–vous que nous devrions attendre jusqu'à l'automne?

M. Telegdi: Ce serait peut–être utile.

La présidente: Oui.

M. Telegdi: Je n'oublie pas que, selon vous, il est facile de préparer un rapport, mais qu'il est plus difficile de l'adopter. Mais pour en revenir à notre débat, qui je trouve d'ailleurs fort intéressant, il est évident, dans la mesure où nous pouvons traiter de ce mythe,—et je pense que c'est souvent un mythe lorsqu'on discute des dépenses destinés aux personnes handicapées pour leur permettre de réaliser leur potentiel—, je pense que nous ferons quelque chose de très utile. Il en va de même dans la mesure où nous pouvons nous servir d'une sorte d'analyse coût–bénéfice—sans perdre de vue notre mandat fondamental relatif aux droits de la personne, pour montrer que cela peut contribuer positivement à l'économie.

[*Text*]

In terms of what's happening to our seniors, the natural aging process is changing greatly. We're going to be coming into the baby boom generation. It is going to be producing a greying mushroom, which is going to revolutionize things in terms of dealing with the elderly. What is happening is that people are living longer. You are going to have more and more frail elderly. Mobility for them and transportation for them is going to be very much a requirement that's going to have to be provided. As long as you have democratic institutions and the people have the right to vote, which they should—a very basic human right—we're going to have to deal with that need.

But there are things you can do to assist mobility that don't have to cost any money and they actually generate economic activity. In the case of our community, we gave away a couple of free taxi. . .there's a taxi strike going on now, but what we did as a regional council is give out four licences as long as they're going to be wheelchair–accessible taxis. There wasn't any charge for it. So all the taxi companies were bidding to be able to get these free licences. What they found was that all of a sudden we have people, instead of having to depend on Para Transpo, which limits their ability to get around, increasing the taxi usage. From the government side, we found it was cheaper for us to subsidize taxi fares than it was to run the Para Transpo vehicles at certain parts of the day.

So in that sense, on the one hand it generated economic activity, got us more tax revenue, and on the other hand it enabled us to make better use of the resources we had by using the cabs during peak periods when taxis obviously couldn't handle everything.

The Chair: Mr. Telegdi, if I could just interrupt you, did I hear you give a motion at the outset that the committee receive the backup material leading up to this report and that this report be brought back again in the fall? Did I hear that?

Mr. Telegdi: Creative hearing, that's what you heard.

The Chair: I'm just trying to. . .

Mr. Telegdi: So moved, Madam Chair.

The Chair: Thank you very much. We have a motion on the floor. Mr. Bernier.

M. Bernier: Madame la présidente, voulez–vous que l'on discute de la motion? J'aurais un commentaire à faire.

The Chair: Do you have a comment, or would you like to discuss the motion?

• 1105

M. Bernier: Je vais également réagir sur la motion, mais avant, je voudrais tout simplement faire un commentaire.

The Chair: You can do both. We'll let you do both. Okay?

M. Bernier: Tout d'abord, sur toute la question de définition de ce qu'est une personne handicapée, vous en avez parlé plus tôt et M. McClelland vient d'en parler également en faisant référence aux personnes âgées qui sont en perte

[*Translation*]

En ce qui concerne les personnes âgées, le processus naturel de vieillissement change beaucoup. Ce sera bientôt le tour de la génération dite du babyboom. On fera face à une explosion de la population âgée qui va révolutionner la façon dont on s'en occupera. En fait, les gens vivent plus longtemps qu'auparavant. Il y aura donc de plus en plus de personnes âgées fragiles. Il sera absolument nécessaire d'assurer leur mobilité et leur transport. Tant que nous avons des institutions démocratiques et que les gens ont le droit de vote, ce qui est normal—c'est un droit de la personne tout à fait fondamental—il faudra tenir compte de ces besoins.

Il y a néanmoins des choses que l'on peut faire pour faciliter la mobilité qui non seulement ne coûtent rien, mais suscitent une certaine activité économique. Il y a une grève des taxis en ce moment, mais, là d'où je viens, le conseil régional a distribué gratuitement quatre permis de taxi à condition simplement que ces véhicules soient accessibles aux fauteuils roulants. C'était tout à fait gratuit. Toutes les entreprises de taxis cherchaient à obtenir ces permis. Tout à coup, voilà que de plus en plus de gens utilisent le taxi au lieu d'avoir à dépendre de Para Transpo, ce qui limite leurs mouvements. Du point de vue gouvernemental, nous avons constaté qu'il revenait moins cher de subventionner les frais de taxi que d'utiliser les véhicules de Para Transpo durant certaines heures de la journée.

Donc, d'un côté, on a ainsi engendré une activité économique et obtenu plus de recettes fiscales et, de l'autre, cela nous a permis de mieux utiliser des ressources existantes en recourant les bus pendant les périodes de pointe du fait que les taxis ne pouvaient, bien entendu, pas répondre à la demande.

La présidente: Monsieur Telegdi, permettez–moi de vous interrompre. Avez–vous commencé par présenter une motion proposant que le comité reçoive les documents qu'ont écris à la préparation de ce rapport et que celui–ci nous soit présenté de nouveau à l'automne? Avez–vous bien dit cela?

M. Telegdi: Vous l'interprétez un peu, mais c'est ce que vous avez entendu.

La présidente: J'essaie simplement. . .

M. Telegdi: J'en fais la proposition, madame la présidente.

La présidente: Merci beaucoup. Une motion a été présentée. M. Bermier.

Mr. Bernier: Madam Chairman, do you want us to discuss the motion? I would like to comment.

La présidente: Voulez–vous faire un commentaire ou discuter de la motion?

Mr. Bernier: I will also respond to the motion, but first, I would just like to make a comment.

Le président: Vous pouvez faire les deux. On vous permet de faire les deux. D'accord?

Mr. Bernier: First of all, with reference to the definition of a disabled person, you mentioned that earlier and Mr. McClelland has also just referred to people growing older and losing their independence; I don't know what the situation is in

[*Texte*]

d'autonomie, je ne sais pas ce qui se passe dans les autres provinces canadiennes, mais au Québec, la Loi sur les droits des personnes handicapées, la Loi 9 depuis 1977, contient une définition très claire de ce que c'est une personne handicapée et permet l'application de toutes sortes de programmes d'adaptation au domicile et, également, d'achats d'équipement permettant aux personnes handicapées de pouvoir fonctionner et d'aller travailler.

Il est possible de faire en sorte que ces critères s'appliquent un peu partout à travers le pays, mais, ce que je veux dire, c'est qu'une personne handicapée n'est pas quelqu'un qui a une certaine difficulté à faire certaines activités. C'est sûr que, pour une personne âgée — nous sommes tous en voie de le devenir — à 70 ans, on ne s'attend pas à ce qu'elle puisse faire les mêmes activités que lorsqu'elle avait 20 ans. On ne déterminera pas qu'une personne de 70 ans est une personne handicapée parce qu'elle va courir le mille en cinq minutes au lieu de le courir au–dedans d'une minute.

Dans la loi québécoise, on définit une personne handicapée comme quelqu'un qui a des limitations significatives et persistantes. Cela veut dire que quelqu'un qui se casse une jambe, qui sera 40 jours dans le plâtre, et qui va revenir à ses activités normales au bout de ce délai, n'est pas une personne handicapée au sens de la loi, de même que pour tout le monde autour de la table ou à peu près. On peut, à un moment donné, perdre ses lunettes et cela nous causera certaines difficultés, mais on ne devient pas nécessairement une personne handicapée pour autant. Il y a moyen d'obtenir de l'information et de s'entendre assez facilement là–dessus. Cela aura naturellement des conséquences sur les coûts de tous les programmes qu'on peut mettre de l'avant.

Cela étant dit, pour revenir à la motion de mon collègue et néanmoins ami, M. Telegdi, je souhaiterais qu'on revienne, à l'automne, sur le rapport comme tel afin de nous permettre de consulter, chacun de notre côté, les groupes de personnes handicapées qui peuvent être intéressés à réagir et également nous permettre de réfléchir. Ce n'est pas une motion que j'ai fait plus tôt, mais une proposition et je l'ajouterais à la motion de M. Telegdi. On pourrait réfléchir jusqu'à l'automne et on pourrait alors déterminer ce sur quoi nous souhaiterions que le Comité travaille dans l'avenir.

Je le répète, j'ai parlé de la réforme de la sécurité du revenu et des dossiers de l'immigration dont on a parlé plus tôt. Il me semble qu'il faudrait que, à un moment donné, on dise ce sur quoi on va travailler et qu'on puisse «s'enligner». Donc, oui pour le rapport à l'automne et oui à un plan de travail le plus précis possible.

Mr. Maloney (Erie): I certainly don't disagree with the motion; I think it's an excellent way to go, but I'd like to set a specific date. Could it be the first meeting we have in September that we have this witness back again after we've had — I think it would be more fruitful for discussions with him.

The Chair: Absolutely. We'll make it for the first meeting in September if that's agreeable with everyone, and we'll have Mr. Young back again.

Motion agreed to B.

The Chair: Could I suggest something to you, committee members. The steering committee, which is comprised of Mr. Ménard, Mr. McClelland, myself, and the other vice–chair, should make an effort to have a meeting over the summer

[*Traduction*]

the other provinces of Canada, but in Quebec, the Legislation on the rights of persons with disabilities, Bill 9, passed in 1977, contains a very clear definition of a disabled person and authorizes the implementation of all kinds of home adjustment programs as well as the purchase of equipment to enable those people to function and go to work.

It is possible to ensure that those criteria apply everywhere in Canada, but what I'm trying to say is that a disabled person is not someone who has difficulty carrying out a particular activity. Of course for older people, and we are all growing older, we don't expect to do the same things at 70 that we did when we were 20. You cannot say that a 70 year old is disabled because he or she can only run the mile in five minutes instead of one.

Under Quebec legislation, a disabled person is defined as someone with significant and persistent limitations. That means that someone who breaks a leg, and is in a cast for 40 days but will resume his or her normal activities at the end of that period, is not considered disabled according to the law, and that would be the case for any of us at this table. At some point, you may lose your spectacles which might cause some problems, but you do not necessarily become disabled. So it is possible to get information and to agree on that quite easily. Of course, that would have consequences on the cost of all the programs that might be proposed.

Having said that, I would like to go back to the motion of my friend and colleague, Mr. Telegdi; I would like that we resume our examination of the report itself this fall, so that each of us can have the time to consult the groups of disabled persons who may be interested in responding and it would also give us time for reflection. This is not a motion that I submitted earlier, but it is a proposal that I would like to add to Mr. Telegdi's motion. We could think about it until the fall and then decide what we would like the committee to work on in the future.

I want to repeat what I have already said about the income security reform and the immigration matters we discussed earlier. It seems to me that, at some point, we have to determine what we are going to work on so we can organize ourselves. So I say yes to the report in the fall and yes to as precise a work plan as possible.

M. Maloney (Erie): Je ne suis certainement pas en désaccord sur la motion; la proposition est excellente, mais j'aimerais fixer une date précise. Pourrions–nous convoquer de nouveau ce témoin à la première réunion de septembre après avoir eu... Je pense que les discussions avec lui seraient plus utiles à ce moment–là.

La présidente: Tout à fait. Si tout le monde est d'accord, nous allons inviter M. Young à assister à la première réunion de septembre.

La motion est adoptée.

La présidente: Puis–je faire une suggestion aux membres du comité. Le comité directeur, qui se compose de MM. Ménard, de McClelland, de moi–même et de l'autre vice–président, devrait s'efforcer de tenir une réunion durant l'été. Je soulève

[*Text*]

months. I'm bringing this up now because I'm not going to be here for the next couple of meetings and Mr. Telegdi will be chairing. We need to develop a mission statement, or maybe our goals for the fall. I would like all committee members to think about that and to provide some input to the steering committee members, who are responsible for developing the agenda of this committee.

• 1110

I'd like to assure Mr. Grose that we are a committee that will be active and fruitful. You will find that this committee is a little bit different from any other committee of the House of Commons.

Maybe we appear to be spinning our wheels at times, but we're really not. We are here to look at rights, from collective rights to individual ones, and to look at persons with disabilities. It's something that is very special. We have to keep in mind what Mr. Telegdi said, that everybody wishes to be a contributing member of society. There might be an initial cost at first, but there is the payback in terms of that person being able to do what you and I, as able–bodied people, are able to do.

If you have specific suggestions for the steering committee, please get them to us, and we'll be pleased to develop an agenda.

Are there any other items of business before we adjourn? There are two items. Mr. Ménard first.

M. Ménard: Vous nous avez fait parvenir une invitation pour rencontrer le premier ministre d'un gouvernement de coalition en Birmanie. Ne croyez–vous pas qu'on devrait le faire lors d'une séance du Comité pour lui donner l'opportunité de s'adresser à nous? Cela me semble un petit peu, pas malséant, mais à la limite de la malséance, qu'un premier ministre étranger vienne ici pour discuter des droits de la personne et qu'on ne le rencontre pas en comité. Vous ne pensez pas qu'on devrait, même si on ne siège pas le jeudi, peut–être prendre une heure pour lui donner l'opportunité de s'adresser à nous et qu'on puisse, par la suite, échanger avec lui?

The Chair: I'm glad that you mentioned that, Réal; I'd forgotten about it.

Absolutely. I will not be here. Has he requested a meeting for the Thursday morning? Is that what it says? If this committee wishes to have a special meeting to meet with the Prime Minister on that Thursday morning, then you are the people who are going to be here. Is everybody agreed to that?

Some hon. members: Agreed.

The Chair: Perfect. That's wonderful. That's great. That's good.

The clerk, through David from my office, will set up that meeting and so advise them.

Mr. McClelland: I beg the indulgence of the committee to consider this. At a previous committee meeting we had asked the chairman of the Human Rights Commission to give us more knowledge of what their future budget expenditures were going

[*Translation*]

cette question maintenant parce que je ne pourrai pas assister aux deux prochaines séances et c'est M. Telegdi qui assumera la présidence. Nous devons définir notre mission ou, peut–être, nos objectifs d'ici l'automne. J'aimerais que tous les membres du comité y réfléchissent et qu'ils fassent part de leurs idées aux membres du comité directeur qui a pour tâche de préparer l'ordre du jour du comité.

Je voudrais assurer à M. Grose que notre comité sera actif et fécond. Vous constaterez qu'il diffère un peu des autres comités de la Chambre des communes.

Nous donnons peut–être parfois l'impression de ne pas beaucoup avancer, mais ce n'est pas vrai. Notre rôle est d'examiner les droits collectifs ou individuels et le sort des personnes handicapées. C'est quelque chose de tout à fait spécial. Nous ne devons pas oublier, comme l'a dit M. Telegdi, que chaque personne souhaite contribuer à la société. Cela peut nous coûter un peu au début, mais cette dépense est compensée par le fait que les personnes qui en profitent sont ensuite capables de faire les mêmes choses que vous ou moi qui ne sommes pas handicapés.

Si vous avez des propositions précises à présenter au comité directeur, communiquez–les–nous et nous serons heureux de préparer un ordre du jour.

Y a–t–il d'autres questions à aborder avant de lever la séance? Il y en a deux. Monsieur Ménard d'abord.

Mr. Ménard: You sent us an invitation to meet with the prime minister of a coalition government in Burma. Don't you think that this should take place during a committee meeting so that he may have an opportunity to talk to us? It seems to me that it is inappropriate, or close to it, for a foreign prime minister to come here to discuss human rights and not meet with our committee. Don't you think that, even if we don't sit on Thursday, we could find one hour to give him the opportunity to talk to us and to be able to have an exchange of views with him afterwards?

La présidente: Je vous remercie d'en avoir parlé, Réal, j'avais oublié ce point.

Tout à fait. Je ne serai pas ici. A–t–il demandé une réunion jeudi matin? Est–ce bien cela? Si le comité veut tenir une réunion spéciale pour rencontrer le premier ministre jeudi matin, c'est vous qui serez ici. Est–ce que tout le monde est d'accord?

Des voix: D'accord.

La présidente: Parfait. C'est merveilleux. C'est très bien.

Le greffier organisera cette réunion par l'intermédiaire de David, un des membres de mon cabinet, et il en avertira l'entourage de M. Win.

M. McClelland: J'aimerais que le comité se penche sur la question suivante. Lors d'une réunion précédente, nous avions demandé au président de la Commission des droits de la personne de nous donner plus de détails au sujet de son futur

[*Texte*]

to be and what their plans were. He acknowledged that he'd be delighted to do that, and we received notice that he was making this available to us. I received at 11 a.m. the notice for a 2 p.m. meeting that same day, but I think it was cancelled because no one could show up.

Mr. Telegdi: Not true.

Mr. McClelland: Not true. Okay. Mr. Grose showed up, which is just great.

I would like to make a motion, but I don't want to spring it on the group. With the indulgence of the group, I might make it a notice of motion.

Having said this, I recognize that the motion will deal with asking the Human Rights Commission to bring forward their 1995 and 1996 spending plans. I recognize that we're not going to be able to do anything with it; it has to be done pursuant to Standing Order 81(7). It's in the red book.

I recognize that really what we're doing here is sending a signal that next year we're going to be asking the Human Rights Commissioner to be thinking and giving us time, so that when we're reviewing the estimates, it's not reviewing something that's already done and the horse is already out of the barn door, but we will actually have some sense of overview of that commission.

So I would like to make the following motion, and if it's deemed more appropriate, then I will do it as a notice of motion so that people can think about it.

• 1115

The motion is this: that pursuant to Standing Order 81(7) and (8)—I can give you a copy—the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons request that the expenditure plans and priorities for the 1995–96 budget year for the Canadian Human Rights Commission be tabled immediately with the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons for consideration and report by the committee before the last sitting day of June 1994.

I think it is in order to move this motion and have discussion, but if committee would feel more comfortable, I could make it a notice of motion and bring it up next week. We won't have time to do anything with it, but it will send the signal to the Human Rights Commission that we are serious about our responsibilities.

Mr. Reed: Madam Chair, I just wonder, in terms of the mechanics of it, how far in advance the budget is prepared. In other words, when would next year's budget be available for examination?

Mr. McClelland: I think we can answer that based on Mr. Yalden's response earlier. There's a five–year budget, which is a cabinet document or something, that we don't have access to. There's a three–year budget, a two–year budget, and a one–year budget prepared ahead of time, so next year's plans are already in place.

The Chair: You're looking at its long–range plans, not necessarily its annual operating budget.

[*Traduction*]

budget des dépenses et des plans de son organisme. Il a dit qu'il serait ravi de le faire et nous avons été informés qu'il allait nous fournir ces renseignements. J'ai appris à 11 heures qu'une réunion était prévue pour 14 heures le même jour, mais je crois qu'elle a été annulée parce que personne n'a pu y aller.

M. Telegdi: Ce n'est pas vrai.

M. McClelland: Ce n'est pas vrai, d'accord. M. Grose y est allé, ce qui est très bien.

J'aimerais présenter une motion, mais je ne veux pas vous suspendre. Si vous êtes d'accord, je pourrais en faire un avis de motion.

Cela dit, la motion consistera à demander à la Commission des droits de la personne de présenter ses plans de dépenses pour 1995 et 1996. Je reconnais qu'on ne pourra rien faire avec cela, mais il faut se conformer au paragraphe 81(7) du Règlement. Cela figure dans le livre rouge.

Je me rends compte que, en fait, nous faisons savoir que, l'année prochaine, nous avons l'intention de demander au commissaire aux droits de la personne de procéder de telle façon que, lorsque nous examinerons ses prévisions budgétaires, il ne s'agira pas de quelque chose qui est déjà passé, mais que nous pourrons effectuer, dans un sens, un examen général des activités de la commission.

Je voudrais donc présenter la motion suivante, mais si cela vous paraît plus approprié, j'en ferai un avis de motion afin que l'on ait le temps d'y réfléchir.

La motion est la suivante: que, conformément aux paragraphes 81(7) et (8) du Règlement—je vais vous en donner un exemplaire—le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées demande que les plans de dépenses et les priorités de la Commission canadienne des droits de la personne pour l'année budgétaire 1995–1996 soient déposés immédiatement au Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées pour que celui–ci puisse les étudier et faire rapport à leur sujet avant le dernier jour de séance de la Chambre en juin 1994.

Je pense qu'une telle motion est recevable et que nous pourrions en discuter; toutefois, si le comité le préfère, je peux en faire un avis de motion et revenir là–dessus la semaine prochaine. Nous n'aurons pas le temps de faire quoi que ce soit, mais cela fera savoir à la Commission des droits de la personne que nous prenons nos responsabilités au sérieux.

M. Reed: Madame la présidente, je me demande combien de temps à l'avance ce budget est préparé. En d'autres termes, quand pourrions–nous examiner le budget de l'année prochaine?

M. McClelland: Je crois que nous pouvons répondre à cela en nous basant sur la réponse que nous a déjà donnée M. Yalden. Il y a un budget quinquennal, qui est un document réservé au cabinet ou quelque chose de ce genre, et nous n'y avons pas accès. Il y a ensuite un budget triennal, un budget biennal et un autre annuel qui sont préparés à l'avance. Les plans relatifs à l'année prochaine existent donc déjà.

La présidente: Vous voulez examiner les plans à long terme, et non pas nécessairement le budget de fonctionnement annuel.

[*Text*]

Mr. McClelland: All we're looking at is next year's plans and priorities. That is in place, and apparently that's available. We'd be able to look at it. This year we wouldn't be able to do anything with it, but then next year we would know that instead of looking at last year we'd be dealing with something that's. . .

The Chair: As a point of information, Mr. Stilborn has just advised me that next year's estimates will be filed this fall.

Mr. Stilborn: Basically there's this five–year process Mr. McClelland was referring to. Each year they get more specific as we get closer to them. This fall, what will be the main estimates for 1995–96 will be finalized within the Treasury Board process, so this committee, in theory, could have impact before that finalization in the fall.

M. Bernier: J'ai quelques questions en rapport avec la motion de M. McClelland. Si je comprends bien la motion, M. McClelland demande que le Comité soit informé avant la fin de juin 1994 sur les prévisions de dépenses pour la Commission des droits de la personne pour l'année 1995–1996. *Is that right?*

Mr. McClelland. That is correct.

M. Bernier: D'accord. Il me semble que vous venez de parler du processus budgétaire du gouvernement qui, lui, s'enclenche probablement dans les semaines qui viennent. Cependant, on connaîtra son aboutissement au cours de l'automne, alors que le président du Conseil du Trésor aura en main les prévisions de dépenses pour chacun des ministères et départements pour l'année 1995–1996.

Cependant, il faudrait d'abord, si on veut demander à M. Yalden de venir nous dire ce qu'il va faire en 1995–1996, que le gouvernement lui dise de combien de ressources il va disposer. Il faudrait qu'on connaisse le plan, les prévisions du gouvernement pour la Commission si l'on veut discuter et permettre à M. Yalden de nous dire autre chose que: «Écoutez bien, si on me donne le même argent que l'année passée, je vais faire à peu près la même chose». S'il vient dire cela au Comité, cela ne sera pas tellement long.

• 1120

Si l'on veut faire un exercice plus rigoureux, il faudrait qu'on sache quelles ressources le gouvernement allouera à la Commission et, par la suite, M. Yalden sera probablement en mesure de nous rencontrer.

The Chair: I think that might be just the key. Maybe this committee should consider within the next couple of weeks that we should invite Treasury Board in. They could talk to us about the process they use with regards to setting the budget for Mr. Yalden, for the Human Rights Commission.

Mr. McClelland: But, Madam Chairman, this is precisely the point, that it's up to the people in operations to have a plan on what they're going to do.

If I may, this comes right out of the Standing Order out of the Liberals' 1993 policy paper, *Reviving Parliamentary Democracy: The Liberal Plan for the House of Commons and Electoral Reform.* It says:

[*Translation*]

M. McClelland: Ce qui nous intéresse, ce sont les plans et les priorités de l'année prochaine. Ils existent et devraient être disponibles. Nous devrions pouvoir y jeter un coup d'oeil. Nous ne pourrons rien en faire cette année, mais au moins, l'année prochaine, nous saurons que nous n'étudions pas ce qui s'est fait l'année dernière, mais quelque chose qui. . .

La présidente: À titre d'information, je vous indique que M. Stilborn,vient de m'informer que les prévisions budgétaires de l'année prochaine seront déposées à l'automne.

M. Stilborn: De façon générale, il y a ce processus quinquennal auquel a fait allusion M. McClelland. Chaque année, les choses se précisent au fur et à mesure qu'on approche de l'année cible. Cette année, les prévisions principales pour 1995–1996 seront mises au point dans le cadre du processus du Conseil du Trésor, et notre comité pourrait donc intervenir avant qu'elles ne soient définitives à l'automne.

Mr. Bernier: I have a few questions related to Mr. McClelland's motion. If I understand correctly, Mr. McClelland asked for the committee to be informed before the end of June 1994 about the 1995–1996 expenditure plans of the Canadian Human Rights Commission. Is that right?

M. McClelland: C'est exact.

Mr. Bernier: Very well. You apparently referred to the budgetary process of the government that should start within the next few weeks. However, we will only know the results during the fall and the president of the Treasury Board will then have in his possession the 1995–1996 estimates for every single department.

However, if we intend to ask Mr. Yalden to come and tell us what he's going to do in 1995–1996, it might be better for the government first to tell him what resources will be available to him. We should know what the government plans to give the Commission if we want Mr. Yalden to be able to tell us something more than simply: "Well, listen, if I receive the same budget as last year, I will be doing approximately the same things". If that's what he will tell the committee, the meeting won't last very long.

If we want to proceed more efficiently, we should know what resources will be allocated by the government to the Commission, and then Mr. Yalden will probably be in a position to meet with us.

La présidente: Je pense que c'est peut–être la solution. Le comité devrait peut–être envisager, dans les 15 jours qui viennent, d'inviter le Conseil du Trésor. Il pourrait nous expliquer comment il procède pour établir le budget de M. Yalden, de la Commission des droits de la personne.

M. McClelland: Mais, madame la présidente, c'est justement le problème; les gens qui s'occupent des opérations doivent avoir planifié ce qu'ils ont l'intention de faire.

Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, je citerai le rapport publié par les Libéraux en 1993 sous le titre *Régénérer la démocratie parlementaire: le projet libéral concernant la Chambre des communes et la réforme électorale.* On peut y lire ce qui suit:

[*Texte*]

Elected representatives must be permitted more influence on decisions regarding expenditure priorities. This will require their meaningful involvement in the process before the government's actual spending estimates are formally prepared.

So if we wait until then, it's too late. The horse is out of the corral. When we review estimates that are already spent, what's the point?

I recognize we don't have any time this year, but we're setting the stage for next year.

The Chair: Okay, so the motion stands.

Mr. McClelland: The motion stands.

The Chair: The motion here on the floor by Mr. McClelland. Have you all heard it? Do you want me to read it again?

Mr. Telegdi: He could give it as a notice of motion for the future, Madam Chair.

Mr. McClelland: No. Madam Chairman, I don't like springing things on committee as a surprise. I'm quite prepared to present this as a notice of motion, but because of the time constraints, if there is no problem with it, we could take it forward. But if people would feel more comfortable, I'd be happy that this would be considered a notice of motion and deal with it at the next meeting.

The Chair: Very good. Thank you.

Mr. Telegdi: [*Inaudible—Editor*] . . .the red book, Madam Chair. But I was wondering if you were lobbying on coming over to the caucus, or the Liberal side, so you could partake in the caucus discussions.

The Chair: Okay, we have the notice of motion. If there's no further discussion. . .do we vote on a notice of motion?

A voice: No.

The Chair: Okay, let this motion be brought forward at the next meeting. All agreed?

Some hon. members: Agreed.

The Chair: Thank you. If there is no further business, we will adjourn this meeting. Thank you very much.

[*Traduction*]

Les représentants élus devraient pouvoir exercer plus d'influence sur les décisions concernant les dépenses prioritaires. Pour ce faire, il faudrait qu'ils puissent réellement participer au processus avant que les prévisions de dépenses réelles du gouvernement ne soient officiellement préparées.

Si nous attendons jusque là, il sera donc trop tard. Tout sera déjà réglé. À quoi sert d'examiner des prévisions de dépenses quand l'argent est déjà dépensé?

Je me rends bien compte que nous n'avons plus assez de temps cette année, mais nous préparons le terrain pour l'année prochaine.

La présidente: D'accord, la motion est donc maintenue.

M. McClelland: La motion est maintenue.

La présidente: Une motion a donc été présentée par monsieur McClelland. L'avez–vous tous entendue? Voulez–vous que je la relise?

M. Telegdi: Il pourrait en faire un avis de motion pour plus tard, madame la présidente.

M. McClelland: Non. Madame la présidente, je ne veux nullement prendre le comité par surprise. Je suis tout à fait prêt à en faire un avis de motion; toutefois, vu le peu de temps dont nous disposons, si cela ne pose pas de problème, nous pourrions l'adopter dès maintenant. Mais cela convient mieux à certains d'entre vous, j'accepte volontiers que l'on considère ce texte comme un avis de motion pour nous en occuper lors de la prochaine réunion.

La présidente: Très bien. Merci.

M. Telegdi: [*Inaudible—le rédacteur*] . . .le livre rouge, madame la présidente. Mais je me demandais si vous faisiez du lobbying pour passer du côté libéral afin de pouvoir participer aux discussions du caucus.

La présidente: D'accord, nous avons un avis de motion. S'il n'y a pas d'autre discussion. . . Doit–on voter sur un avis de motion?

Une voix: Non.

La présidente: Très bien, cette motion pourra donc être présentée lors de la prochaine réunion. Êtes–vous d'accord?

Des voix: D'accord.

La présidente: Merci. Si nous n'avons pas d'autres questions à traiter, nous allons lever la séance. Merci beaucoup.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste–lettre
8801320
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré–Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non–livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré–Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Government Publication

X. 51

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 12

Thursday, June 9, 1994

Chair: Beryl Gaffney

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 12

Le jeudi 9 juin 1994

Présidente: Beryl Gaffney

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Procès–verbaux et témoignages du Comité permanent des

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Pursuant to Standing Order 108(3), Consideration of domestic and international human rights

CONCERNANT:

Conformément à l'article 108(3) du Règlement, l'étude des droits humains au Canada et des droits internationaux

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

LIBRARY
JUL 13 1994
University of Toronto

First Session of the Thirty–fifth Parliament, 1994

Première session de la trente–cinquième législature, 1994

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Beryl Gaffney

Vice–Chairmen: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Members

Maurice Bernier
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Beth Phinney
Jack Ramsay
Julian Reed
Bob Wood—(11)

Associate Members

Jean Landry
Svend Robinson—(2)

(Quorum 6)

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Présidente: Beryl Gaffney

Vice–présidents: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Beth Phinney
Jack Ramsay
Julian Reed
Bob Wood—(11)

Membres associés

Jean Landry
Svend Robinson—(2)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, JUNE 9, 1994
(13)

[*Text*]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 9:30 o'clock a.m., this day, in Room 536, Wellington Bldg., the Vice–Chair, Andrew Telegdi, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Ivan Grose, John Maloney, Ian McClelland, Réal Ménard, Jack Ramsay, Julian Reed, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Acting Member present: Murray Calder for Beth Phinney.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Jack Stilborn, Research Officer.

Witnesses: From the National Coalition Government of the Union of Burma: Dr. Sein Win, Prime Minister; Harn Youngway, Policy Adviser. *From the International Centre for Human Rights:* Peter–André Globensky. *From the Rwandan Patriotic Front:* Sam Nrusi, Canadian Coordinator; Gerald Gahima, United Nations Envoy and Coordinator for Diplomacy.

In accordance with its mandate under Standing Order 108(3), the Committee continued the consideration of domestic and international human rights (*See Minutes of Proceedings and Evidence, dated March 8, Issue No. 1*).

Dr. Sein Win made an opening statement and with Harn Youngway and Peter–André Globensky answered questions.

Gerald Gahima made an opening statement and with Sam Nrusi, answered questions.

«Sur motion de Réal Ménard, il est convenu, — Que le Comité des Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées tienne une séance extraordinaire d'ici le jeudi 23 juin prochain, et ce avec le concours du Ministère des affaires étrangères afin d'évaluer l'aide que le Canada peut apporter à la promotion des Droits de la personne en Birmanie».

At 11:50 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

PROCÈS–VERBAL

LE JEUDI 9 JUIN 1994
(13)

[*Traduction*]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 9 h 30, dans la salle 536 de l'immeuble Wellington, sous la présidence de Andrew Telegdi (*vice–président*).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Ivan Grose, John Maloney, Ian McClelland, Réal Ménard, Jack Ramsay, Julian Reed, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Membre suppléant présent: Murray Calder pour Beth Phinney.

Aussi présent: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Jack Stilborn, attaché de recherche.

Témoins: Du gouvernement de coalition nationale de l'Union de Birmanie: Dr Sein Win, premier ministre; Harn Youngway, conseiller politique. *Du Centre international des droits humains:* Peter–André Globensky. *Du Front patriotique du Ruanda:* Sam Nrusi, coordonnateur pour le Canada; Gerald Gahima, envoyé des Nations Unies et coordonnateur diplomatique.

Conformément au paragraphe 108(3) du Règlement, le Comité poursuit son examen des droits de la personne, au Canada et à l'étranger (*voir les Procès–verbaux et témoignages du 8 mars 1994, fascicule nº 1*).

Sein Win fait une déclaration puis, avec Harn Youngway et Peter–André Globensky, répond aux questions.

Gerald Gahima fait un exposé puis, avec Sam Nrusi, répond aux questions.

"On motion of Réal Ménard, it was agreed, — That the Standing Committee on Human Rights and Status of Disabled Persons hold an extraordinary session by Thursday, June 23, 1994, with the participation of the Department of Foreign Affairs, in order to evaluate the possible role of Canada to promote Human Rights in Burma".

À 11 h 50, la séance est levée jusqu'à l'appel de la présidence.

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Thursday, June 9, 1994

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le jeudi 9 juin 1994

• 0931

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): Could we call this meeting to order?

The first item of business I would like to deal with is the notice of motion by Mr. McClelland. Mr. McClelland has indicated that he has received adequate information from the commissioner. He would like to withdraw this motion at this time, with the understanding that we'll have something similar for a subsequent fiscal year.

I need the consent of the committee to do so.

Mr. McClelland (Edmonton Southwest): Did all members of the committee receive a copy of the letter from Mr. Yalden with the information?

An hon. member: Yes.

An hon. member: No.

Mr. McClelland: For the record, I would like to thank Mr. Yalden for the very prompt action to the request for information, and also our research staff, who provided the questions.

Also for the record, Mr. Chairman, I would like to indicate that at an appropriate time before next year's estimates I would like to reintroduce the same motion so we may more properly deal with the future expenditure plans.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): Thank you. That will be on the record. It might be useful to look at in a three–year phase.

It's my pleasure at this point to call upon Dr. Sein Win from the National Coalition Government of the Union of Burma.

Mr. Win, this is our first hearing of this committee of the 35th Parliament on external matters. We are very pleased to have you here. We're going to go about an hour and 10 minutes. You can make your presentation and members of the committee will be in a position to ask you questions afterwards.

Could you introduce your colleagues.

Mr. Peter Globensky (Director of Programs, International Centre for Human Rights and Democratic Development): Perhaps, Mr. Chairman, I could fulfil that function. I'll start, presumptuously, by introducing myself first, if I may.

My name is Peter Globensky. I'm the director of programs at the International Centre for Human Rights and Democratic Development, an institution created by this Parliament. I'd like to introduce to you Dr. Bush Gulati, who is a policy adviser to the Prime Minister of Burma and the coalition government, living in Toronto; and Harn Yawnghwe, a senior policy adviser to the national coalition government, living here in Shawville, Quebec.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): Thank you.

Le président suppléant (M. Telegdi): Pouvons–nous ouvrir la séance?

Nous devons d'abord traiter de l'avis de motion de M. McClelland. M. McClelland dit avoir reçu suffisamment de renseignements du commissaire. Il voudrait maintenant retirer sa motion, puisqu'il est entendu que nous aurons quelque chose de semblable l'année prochaine.

J'ai besoin du consentement du comité.

M. McClelland (Edmonton–Sud–Ouest): Tous les membres du comité ont–ils reçu copie de la lettre de M. Yalden, comprenant les renseignements?

Une voix: Oui.

Une voix: Non.

M. McClelland: Qu'il soit consigné au compte rendu que je tiens à remercier M. Yalden d'avoir répondu avec célérité à ma demande de renseignements. Je tiens également à remercier nos attachés de recherche qui ont fourni les questions.

Pour le compte rendu également, monsieur le président, je tiens à dire qu'au moment voulu, avant les prévisions budgétaires de l'an prochain, je vais présenter de nouveau cette motion afin que nous puissions traiter adéquatement des dépenses prévues.

Le président suppléant (M. Telegdi): Merci. Cela sera consigné au compte rendu. Il serait peut–être utile de le faire sur une période de trois ans.

J'ai maitenant l'honneur de donner la parole au D[r] Sein Win du Gouvernement de coalition nationale de l'Union de Birmanie.

Monsieur Win, notre comité en est à sa première séance sur les affaires étrangères de ce 35[e] Parlement. Nous sommes ravis de vous recevoir. Notre entretien durera une heure et dix minutes environ. Vous pouvez faire un exposé, puis les membres du comité vous poseront des questions.

Veuillez nous présenter vos collègues.

M. Peter Globensky (directeur des programmes, Centre international des droits de la personne et du développement démocratique): Monsieur le président, je vais remplir ce rôle. Je vais même, présomptueusement, me présenter d'abord.

Je suis Peter Globensky. Je suis directeur des programmes au Centre international des droits de la personne et du développement démocratique, une institution créée par ce Parlement. J'aimerais vous présenter le D[r] Bush Gulati, qui est conseiller politique du premier ministre de la Birmanie et du gouvernement de coalition, et qui habite Toronto; et voici Harn Yawnghwe, un conseiller politique principal du gouvernement de coalition nationale qui vit ici, à Shawville, au Québec.

Le président suppléant (M. Telegdi): Merci.

[*Texte*]

Dr. Sein Win (Prime Minister of the National Coalition Government of the Union of Burma): Mr. Chairman, hon. members, I would like to thank you for giving us the opportunity to present our case and to address the human rights situation in Burma.

• 0935

Before the real presentation starts, I would like to lay out the plan of presentation. The first part will deal with the human rights situation today in Burma. In the second part we would like to deal with the so–called human rights development and political development made by the military regime in Rangoon. In the third part we would like to talk about the constructive engagement policy. This is the policy adopted by the Asian countries vis–à–vis the so–called isolationist policy, the policy mainly adopted and pursued by the western countries. Then in the last part we would like to talk about the real economic situation and what our analysis of that is.

For the first part, I think I will not go very far because of the time limit and because we think we don't need to go very far. I would only like to quote the United Nations special rapporteur Professor Yozo Yokota for human rights in Burma:

> . . .the violation of human rights (in Burma) remains extremely serious, in particular the practice of torture, summary and arbitrary executions, forced labour, including forced portering for the military, abuse of women, politically motivated arrests and detention, forced displacement of the population, the existence of important restrictions on the exercise of fundamental freedoms, including the freedom of expression and association and the imposition of oppressive measures directed in particular at minority groups.

This is a quotation that we have taken from the report. From this report it is clear that today there are no human rights in Burma. Whatever the military regime wants to present itself. . .

Now we would like to come to the so–called human rights development and political development made by the military regime. There are mainly two parts that the military regime has made in the last year. The first part is the so–called national convention, with the stated purpose of writing a new constitution for Burma. The second one is the military regime–initiated cease–fire and negotiations with various ethnic groups.

As you know, since 1993 the military regime has called a national convention, with the stated purpose of writing a new constitution. Burma has two earlier constitutions—the 1947 constitution and the 1974 constitution. The 1947 constitution was written when we received our independence from the British. The second one was written during the time of Ne Win, and it is mainly for the purpose of a one–party system.

Now we have this convention. We know from Professor Yokota's report, as well as from others, that the procedure and the way the constitution of the members. . . It is all unconstitutional. Most of the elected members from the 1990 election were not included. What we know is that the main purpose of this national convention is to give the military a leading role in political future of Burma.

[*Traduction*]

M. Sein Win (premier ministre du Gouvernement de coalition nationale de l'Union de Birmanie): Monsieur le président, honorables membres du comité, je vous remercie de nous donner l'occasion de présenter notre situation et de vous parler des droits de la personne en Birmanie.

Avant de commencer mon exposé, j'aimerais vous en donner le plan. Je vais d'abord vous parler de la situation actuelle des droits de la personne en Birmanie. En deuxième lieu, nous allons parler des soi–disant développements en matière de droits de la personne et des progrès politiques réalisés par le régime militaire de Rangoon. Troisièmement, nous aimerions vous parler de la politique d'engagement constructif. Il s'agit–là de la politique adoptée par les pays asiatiques en réaction au soi–disant isolationnisme adopté surtout par les pays occidentaux. Finalement, nous vous décrirons la situation économique réelle, dont nous ferons une analyse.

Pour la première partie, je n'en dirai pas beaucoup étant donné les contraintes de temps et le fait qu'il n'est pas nécessaire d'en dire beaucoup. Je vais simplement citer le rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits de la personnne en Birmanie, le professeur Yozo Yokota:

> La violation des droits de la personne (en Birmanie) demeure extrêmement grave, en particulier la pratique de la torture, les exécutions sommaires et arbitraires, le travail forcé y compris le travail de porte–faix pour les militaires, les mauvais traitements infligés aux femmes, les arrestations et détentions pour raison politique, les mouvements de population forcés, l'existence d'importantes restrictions à l'exercice des droits fondamentaux, notamment à la liberté d'expression et d'association, ainsi que l'imposition de mesures oppressives visant particulièrement des groupes minoritaires.

Voilà un extrait du rapport. Le rapport montre clairement qu'actuellement, il n'y a pas de droits de la personne en Birmanie. Quelle que soit la façon dont le régime militaire se présente. . .

Parlons maintenant de ce que l'on appelle le développement des droits de la personne et le développement politique sous le régime militaire. Le régime militaire a fait principalement deux choses au cours de l'année écoulée. Il y a d'abord la soi–disant conférence nationale dont l'objectif était censément la rédaction d'une nouvelle Constitution pour la Birmanie. Deuxièmement, le régime militaire a imposé un cessez–le–feu et a entamé des négociations avec divers groupes ethniques.

Comme vous le savez, le régime militaire a convoqué en 1993 une conférence nationale dont l'objectif est censément de rédiger une nouvelle Constitution. La Birmanie a deux constitutions antérieures: celle de 1947 et celle de 1974. La Constitution de 1947 a été écrite lorsque nous avons reçu notre indépendance de la Grande–Bretagne. La deuxième a été écrite à l'époque de Ne Win, dont l'objectif principal était la création d'un régime à parti unique.

Nous avons maintenant cette convention. D'après le rapport du professeur Yokota et d'après d'autres, nous savons que la procédure et les méthodes entourant la rédaction de la constitution. . . Tout cela est inconstitutionnelle. La plupart des représentants élus en 1990 n'en font pas partie. Nous savons que l'objectif principal de cette conférence nationale est de donner un rôle de premier plan aux militaires dans l'avenir politique de la Birmanie.

[*Text*]

Of course, the military has stayed in power for more than 30 years. But this is very important in the sense that they would like to hold onto power legally for the next decades and so on. We know that the delegates who protested this were arrested and given long sentences, 20 years, for distributing the leaflets at the convention. Dr. Aung Khin Sint was a delegate of this convention, and as you know, our leader, Aung San Suu Kyi, has been under detention since July 1989.

[*Translation*]

Les militaires ont bien entendu le pouvoir depuis plus de trente ans, mais la situation actuelle est très importante puisqu'ils veulent conserver légalement le pouvoir pendant quelques décennies encore. Nous savons que les délégués qui l'ont contestée ont été arrêtés et condamnés à des longues peines de prison — vingt ans pour avoir distribué des tracts à la conférence. M. Aung Khin Sint était délégué à la conférence, et comme vous le savez, notre dirigeante, Aung San Suu Kyi, est en détention depuis juillet 1989.

• 0940

So this is the first so–called national convention. Their stated purpose is to write a new constitution, but in fact it is for consolidating the power and further perpetuating the power.

Il s'agit donc de la première prétendue conférence nationale. Son but déclaré est de rédiger une nouvelle Constitution, mais en fait, elle vise à consolider le régime et à le perpétuer.

The second part is the military regime–initiated cease–fire negotiations. One thing is that to realize their policy means they have to force the ethnics to come to the table, and to realize that policy they use "four cuts strategy". That means to cut the food, finance, recruits and information from the population to the ethnic armed forces.

La deuxième partie concerne les négociations relatives au cessez–le–feu, qui ont été lancées par le gouvernement militaire. Afin de réaliser sa politique, ce dernier doit contraindre les groupes ethniques à venir à la table et il doit utiliser «la stratégie des quatres coupures». Cela signifie qu'il coupera la nourriture, les fonds, les recrutements et les informations provenant de la population et destinés aux forces armées des groupes ethniques.

So the population on the border is mainly ethnic people in the Karen area, Mon area, Kachin area, and the armed forces are ethnic armed forces. So they are very close to one another.

La population frontalière est donc essentiellement constitutée de groupes ethniques dans les région de Karen, Mon et Kachin, et les forces armées sont d'origine ethnique. Ces deux éléments sont donc très proches l'un de l'autre.

To disrupt that procedure they use the four cuts strategy, and of course this creates a lot of suffering. We have 800,000 people uprooted and they are now internal refugees and so on. The villages were first relocated and there was a lot of suffering among the people, and this development is not yet realized — so–called development, because they are not aiming for the real political solution.

Afin de nuire à ce processus, le gouvernement utilise la stratégie des quatres coupures, et évidemment cela engendre beaucoup de souffrance. Nous avons 800 000 personnes déracinées qui sont maintenant des réfugiés internes et ainsi de suite. Les villages ont été d'abord relocalisés et il y a eu beaucoup de souffrance au sein de la population; et ce développement n'est pas encore réalisé — il faut parler d'un prétendu développement, car le gouvernement ne recherche pas la véritable solution politique.

Now I would like to go to the constructive engagement policy of ASEAN vis–à–vis the so–called isolationist policy. I said "so–called" because really the western countries have not isolated Burma but only put some pressure on it. Yet people named it an isolationist policy, so that is why I used the adjective "so–called". It is really not an isolationist policy; it is putting pressure on them.

Maintenant, je vais parler de la politique d'engagement constructif de l'ANASE à l'égard de la prétendue politique isolationniste. Je dis «prétendue» parce que, en réalité, les pays occidentaux n'ont pas isolé la Birmanie; ils se sont contentés d'exercer quelques pressions sur elle. Pourtant, on dit que cette politique est isolationniste, et c'est pour cela que j'ai utilisé l'adjectif «prétendue». Il ne s'agit pas vraiment d'une politique isolationniste; on exerce simplement quelques pressions sur le pays.

I would like to read from this that there are no human rights violations and there is no real advancement. These people say we should not take a tough stand. They argue that a tough stand on human rights and isolating the military regime has not worked. They say that more trade with Burma will bring about democratic reforms and more respect for human rights.

D'aucuns prétendent qu'il n'y a pas de violation de droits de la personne et qu'il n'y a pas vraiment de progrès. On nous dit qu'il ne nous faut pas prendre une position sévère. On prétend que la défense énergique des droits de la personne et l'isolement du régime militaire n'ont pas fonctionné. L'on prétend qu'en commerçant davantage avec la Birmanie, l'on réalisera des réformes démocratiques et l'on assurera un respect accru des droits de la personne.

So the ASEAN countries say now it is not working. Why? Because the western countries have isolated it. We should have more trade. We should have more relation with them. That is their argument, and we see that it is not valid because, first of all, the west is not applying a real isolationist policy; it is only pressuring them.

Maintenant, les pays de l'ANASE prétendent que les sanctions ne fonctionnent pas. Pourquoi? Parce que les pays occidentaux ont isolé la Birmanie. Ils pensent qu'il faut promouvoir le commerce et intensifier les relations avec la Birmanie. Tel est leur argument, et nous estimons qu'il n'est pas valable pour les raisons suivantes. Premièrement, l'Occident n'applique pas une véritable politique d'isolement; il se contente de faire pression sur le régime militaire.

[*Texte*]

The second part is that they have been there for five years and the ASEAN countries from the very beginning had free trade with them. Still, it is not working. So it is not a failure of the so-called isolationist policy; it is the failure of the constructive engagement policy. That is what we think.

Then I would like to say it is written that a tough human rights position adopted by Canada and others have produced results. For example, without the suspension of aid and the accompanying international outrage over the brutal suppression of democracy advocated in 1988, the military regime would not have held the 1990 general elections—that is our belief—nor would they have allowed foreign observers to monitor the polling on election day. The fact that the military regime did not honour the results does not detract from this achievement.

• 0945

So the military regime has to promise to hold an election because of the pressure from this western country. The fact that they are not honouring up to now is something—and different—but first they have to do it. They have to promise to hold an election because of the western countries' pressure, not because of the constructive engagement.

Then there is another argument, that it's good that the military regime has a more lenient policy, but since it is not growing the way we would like maybe more trade will bring change faster. That is the argument. It's argued that even if the suspension of aid did achieve a measure of success, a more lenient policy and more trade and foreign investment could bring about change faster. That is another argument given by some of these constructive engagement advocates.

We say that also is not the case. We had our experience in the 1970s when there was a Ne Win government there. The Ne Win government got foreign aid loans and also, I think, loans from the World Bank. They said they would change the system. Then the civilians—but they are ex-generals—come in instead of the uniforms. Nothing changed, and so on, on up to 1988, when there was no improvement and the economy was going down and there was a real upheaval in 1988.

Only then did they change their policy. These are the same people, not the new people, not the new generals, not the new young guys. These are the same people. Only then did they change their policy. Now they are welcoming foreign investment and so on. So our argument is that you have to put more pressure on them to change their policy.

[*Traduction*]

Deuxièmement, les sanctions sont en place depuis cinq ans, et depuis leur imposition, les pays de l'ANASE ont continué de commercer avec la Birmanie. C'est pour cela que les sanctions ne fonctionnent pas. Il ne s'agit donc pas d'un échec de la prétendue politique d'isolement; il s'agit plutôt de l'échec de la politique de l'engagement constructif. Voilà ce que nous pensons.

Il est également écrit que la position sévère en matière de droits de la personne adoptée par le Canada et d'autres pays a été efficace. Par exemple, sans la suspension de l'aide et l'indignation de la communauté internationale à propos de la suppression brutale de la démocratie en 1988, le régime militaire n'aurait pas organisé les élections générales de 1990—c'est ce que nous croyons—et il n'aurait pas non plus permis à des observateurs étrangers de surveiller le scrutin le jour de l'élection. Le fait que le régime militaire n'ait pas respecté les résultats n'enlève rien à cette réalisation.

Le régime militaire doit donc promettre d'organiser une élection en raison des pressions exercées par les pays occidentaux. Le fait de ne pas respecter les résultats jusqu'ici, c'est une toute autre question; mais il faut d'abord organiser une élection. Le régime militaire doit s'engager à organiser une élection à cause des pressions des pays occidentaux, et non pas à cause des engagements constructifs.

L'on prétend également que le régime militaire fait bien d'adopter une politique plus indulgente, mais étant donné que les choses n'évoluent pas comme nous l'aurions souhaité, il faudrait peut-être intensifier le commerce pour accélérer le changement. Telle est l'argumentation. L'on estime que même si la suspension de l'aide a permis de réaliser quelques succès, une politique plus indulgente et une augmentation du commerce et des investissements étrangers pourraient accélérer le changement. Voilà un autre argument avancé par les partisans de l'engagement constructif.

Une fois de plus, nous estimons que cela ne tient pas debout. Au cours des années soixante-dix, nous avons vécu une expérience semblable sous le régime Ne Win. Ce gouvernement a obtenu des prêts dans le cadre de l'aide internationale, ainsi que des prêts de la Banque mondiale, je crois. Il disait qu'il changerait le système. Alors, des civils—qui étaient en fait d'anciens généraux—ont remplacé les militaires en uniforme. Rien a changé, et la situation a duré jusqu'en 1988; il n'y avait pas d'amélioration, l'économie dégringolait, et la population s'est soulevée en 1988.

Ce n'est qu'à ce moment-là que le gouvernement a modifié sa politique. Au pouvoir, ce sont les mêmes personnes, pas de nouvelles recrues, pas de nouveaux généraux, pas de jeunes. Ce sont les mêmes personnes. Ce n'est qu'après le soulèvement que le gouvernement a changé de politique. Maintenant, il reçoit de nouveaux investissements et ainsi de suite. Nous estimons donc que vous devez exercer plus de pressions sur lui pour qu'il change de politique.

[*Text*]

I will go very briefly over the economic situation right now. People argue that there are investments coming in and so on, but we see the national economy is not good. It is going down. The rice export is going down. This is the staple food of Burma, and traditionally the main export. That is one of the indications: prices are going up and inflation is very high.

So we don't see how this could help the military unless we maintain pressure and make them make more real changes. That is our argument here.

Since my time here is almost up, I don't want to say more about aid.

I would like to conclude that democratic countries should strengthen the democratic movement. In so doing, they should give more assistance to the democratic opposition here, and also inside for development and for real change. Only then can we get a quicker solution to the problem now facing Burma, and only then can Aung San Suu Kyi be released and we can build a new Burma.

Thank you, Mr. Chairman.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): Thank you very much, Dr. Win.

Mr. Ménard, please go ahead.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Je veux me joindre à notre président pour vous souhaiter la bienvenue. Je remercie également le Centre des droits démocratiques de nous permettre de vous rencontrer aujourd'hui. Mon collègue d'à côté et moi faisons partie d'une formation politique qui est principalement située au Québec et qui s'intéresse beaucoup aux développements qui ont cours en Birmanie.

Ce qui m'a frappé dans votre exposé, c'est que vous nous invitez à exercer des pressions sur les militaires pour provoquer un changement en faveur de la démocratisation.

• 0950

Dans un premier temps, j'aimerais discuter avec vous d'une chose qui, je crois, préoccupe aussi nos collègues. Nous sommes membres d'un Comité qui a comme principale préoccupation la promotion des droits de la personne, mais qui doit aussi vivre avec un certain nombre de contraintes d'ordre diplomatique. Quels sont, selon vous, les moyens qui sont à notre disposition pour favoriser ce processus de démocratisation? Quand on s'intéresse au dossier de la Birmanie, on constate que nos gouvernements respectifs ont très peu de relations bilatérales directes. Je crois qu'au niveau du flux commercial, au niveau de l'économie, les relations sont somme toute assez marginales.

Je pense que vous allez trouver ici un appui non équivoque. On est très favorables à ce que le processus de démocratisation puisse trouver un aboutissement heureux chez vous, mais si vous pouviez nous faire part d'éléments d'un plan d'action que vous souhaiteriez que l'on adopte ou de moyens qui sont concrètement à notre disposition, soyez assuré que nous serions heureux de les entendre.

Dr. Win: The Canadian government and Canadian Parliament could—as you said, there are no constraints there. We would like to thank the Canadian government and Parliament, who have assisted us in many ways.

[*Translation*]

Passons brièvement à la situation économique actuelle. Certains estiment que l'on investit au pays et ainsi de suite, mais nous constatons que la situation de l'économie nationale est mauvaise. L'économie est en chute. Les exportations de riz diminuent. Le riz est l'aliment de base en Birmanie, et c'est traditionnellement le principal produit d'exportation. Telle est une des indications: les prix augmentent et le taux d'inflation est très élevé.

Nous ne voyons pas comment cela pourrait aider les militaires, à moins de maintenir les pressions et de les inciter à effectuer des changements plus efficaces. Tel est notre argument.

Étant donné que mon temps de parole est presque épuisé, je ne veux pas en dire plus sur l'aide.

Permettez–moi de conclure en disant que les pays démocratiques doivent renforcer le mouvement démocratique. À cet égard, ils doivent aider davantage l'opposition démocratique au Canada et en Birmanie afin de promouvoir le développement et de favoriser un changement véritable. C'est le seul moyen de parvenir à une solution plus rapide aux problèmes actuels de la Birmanie, de faire libérer M^me^ Aung San Suu Kyi et de favoriser l'édification d'une nouvelle Birmanie.

Je vous remercie, monsieur le président.

Le président suppléant (M. Telegdi): Merci beaucoup, monsieur Win.

Monsieur Ménard, vous avez la parole.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): I want to join our chairman in welcoming you before the committee. I also thank the Center for Democratic Rights for allowing us to meet you today. My colleague beside me and myself are members of a political party which is mainly based in Quebec and which is very interested in the events that are happening in Burma.

What struck me in your presentation is that you are asking us to put pressures on the military regime in order to foster change and promote the democratic process.

First of all, I'd like to discuss with you something I think is also of some concern for our colleagues. We are sitting on a committee which is mainly dealing with the promotion of human rights, but which also has to cope with some diplomatic constraints. What tools, do you think, we could use to foster this democratization process? For instance, there have been very few direct bilateral relations between Burnia and Canada, and I think that in matters of economics and trade, exchanges between our countries are rather minimal.

You will find here unambiguous support. We definitly hope for the success of this democratization process in your country, but we would be very glad to hear from you some suggestions as to the kind of action plan you would like us to adopt or the concrete means which are at our disposal to help you out.

M. Win: Le gouvernement et le Parlement du Canada devraient. . .mais comme vous le disiez, nous avons affaire à des contraintes. Nous tenons à remercier le gouvernement et le Parlement du Canada de nous avoir aidés à de nombreux titres.

[*Texte*]

Specifically, we would like to see that no loans, grants or aid be given to this military regime until there is fundamental change, and even then we have to be very careful. That is the first thing. The Government of Canada could use Canadian influence to ensure that this. . .in the case of a monetary institutions like the World Bank, the IMF and the Asian Development Bank. This is not appropriate and this is the request that we would like to make.

Our second request, which is also important. . . Canadian trade and investment with Burma is very low, but we are concerned that more companies from Canada might go in and invest. So we would like to request that there should be no trade with the military regime in Rangoon.

Third, we would like to request more humanitarian assistance and political assistance, because the root cause of Burma's problems is politics. In 1962 Burma was one of the prosperous countries in southeast Asia, even compared with Thailand or Malaysia or other countries. Only after 1962 did Burma became very poor.

It is not poverty that is the root cause of this problem, it is the political situation. So we have to address the political problem as well. We would like Canada to help the democratic opposition with more political and humanitarian assistance.

For example, in areas once held by the military regime, United Nations agencies are working. In theory one could help them. However, people who were displaced on the border area because of the four cuts strategy that I mentioned before—they have no way of getting assistance. There are more than 73,000 refugees on the Thailand–Burma border. They got assistance from some NGOs, but people inside Burma near the border need a lot of humanitarian assistance. We would like to request that but we have to find a creative way to do it.

• 0955

These are the three specific requests we would like to make, but also for the Canadian Parliament, that some kind of resolution going out in periodic intervals—for example, the fifth anniversary of Aung San Suu Kyi's detention or the release of Aung San Suu Kyi or some others—is always helpful to us.

Mr. McClelland: I have a question that is troubling many people in this Parliament. Canada has taken much pride from having provided a leadership role in the world community in isolating South Africa. It was in part due to this isolation that South Africa had a peaceful transition in a very difficult time. What is your feeling and the feeling of other people in the same situation around the world whom you might be able to speak about, who would see our new policy of putting constructive

[*Traduction*]

Mais pour être plus précis, nous aimerions tout d'abord que plus aucun prêt, aucune subvention ni aucune aide ne soient accordés à ce régime militaire avant qu'il n'ait apporté des changements fondamentaux, et même là il faudra se montrer très prudent. Le gouvernement du Canada pourrait faire jouer son influence auprès de certaines institutions monétaires, comme la Banque mondiale, le FMI et la Banque asiatique de développement, pour s'assurer que ces changements sont apportés. Il n'est pas normal que l'on consente de tels prêts et c'est pour cela que nous vous adressons une telle requête.

Deuxièmement, nous vous demandons, et c'est tout aussi important. . . Le Canada investit très peu en Birmanie et commerce très peu également avec ce pays, mais nous craignons que d'autres entreprises canadiennes se rendent dans ce pays et y investissent. Donc, nous vous demandons de ne pas instaurer d'échanges commerciaux avec le régime militaire de Rangoon.

Troisièmement, nous aimerions que vous apportiez à la population un peu plus d'aide humanitaire et d'aide politique, parce que c'est la politique qui est en fait la racine des problèmes dans ce pays. En 1962, la Birmanie était un des pays les plus prospères d'Asie du Sud–Est, plus encore que la Thaïlande ou la Malaysia ou d'autres pays. Après cette date, la Birmanie a commencé à s'appauvrir.

Mais ce n'est pas la pauvreté qui est à la racine du mal, c'est plutôt la situation politique. Nous devons donc veiller à également régler le problème sur le plan politique. Nous souhaitons que le Canada accorde plus d'aide politique et humanitaire à l'oppostion démocratique.

Par exemple, des agences des Nations Unies travaillent actuellement dans des régions qui étaient jadis occupées par les militaires. En théorie, on peut donc aider ces gens. Cependant, ceux qui ont été poussés vers la région frontalière à cause de la stratégie des quatre coupures dont je vous ai parlé tout à l'heure, ne bénéficient d'aucune assistance. Il y a actuellement plus de 73 000 réfugiés massés sur la frontière birmano–thaïlandaise. Ils sont bien sûr aidés par certaines ONG, mais ceux qui sont massés du côté birman de la frontière ont un grand besoin d'aide humanitaire. Nous vous invitons à nous apporter cette aide, mais il nous faut pour cela faire preuve de créativité.

Voilà donc les trois principales demandes que nous souhaitons adresser à votre gouvernement, mais il nous serait également très utile que le Parlement du Canada adopte certaines résolutions à propos de la Birmanie, à intervalles réguliers, par exemple pour marquer le cinquième anniversaire de la détention de Aung San Suu Kyi ou pour réclamer sa libération et la libération d'autres prisonniers politiques.

M. McClelland: Je vais aborder un sujet qui inquiète un grand nombre de députés de ce Parlement. Le Canada s'est enorgueilli d'avoir assumé un rôle de premier plan, dans le monde, pour obtenir la mise à l'index de l'Afrique du Sud. C'est en partie grâce à cette action que l'Afrique du Sud est parvenue à effectuer une transition pacifique vers un régime plus démocratique, en des temps pourtant très troublés. Que penseriez–vous, vous–même, et que penseraient d'autres

[*Text*]

engagement or trade ahead of human rights? Obviously I know how you feel about that. Would you like to be put on the record as to what you think this will do to human rights, not only in your country but around the world?

Dr. Win: Of course, you know about our feeling. It is very clear that we would like to have some kind of link between human rights development and, if not trade, then the foreign aid loans and grants given to the country. At least for the foreign grant loans and aid given to a country, we should have human rights links there, according to the human rights development. That is our opinion.

In the case of Burma, we don't know why we should treat South Africa different from Burma or some other country different from Burma, where more or less the same things are happening. A small clique of people are at the top, depriving the human rights of the majority of the people. So we are asking at least to maintain the pressure to get to the real solution.

Mr. McClelland: As a follow–up question, as you mentioned yourself, if the ASEAN countries have free trade, what good would it be for Canada to have no trade?

Dr. Win: That is also an argument we find all the time. If a country has a very big volume of trade, then they say "We have big trade". If a country has no trade, then they even say the same. . .the same argument is also applied. So if Canada has no trade or very small trade, then according to our opinion Canada should stand on principle, at least for this case.

Mr. McClelland: I have one other quick question and then I will pass to my colleague. If we as a nation give humanitarian aid to Burma, does that not allow the military regime to buy more guns because we are buying butter?

Dr. Win: That is also one thing we are very much concerned with. We note that there are lots of organizations and governments that want to give humanitarian aid to Burma. We would like to caution that humanitarian aid has to be done very carefully so that the military regime does not exploit the situation.

Mr. McClelland: Do you have suggestions on. . .? I see your colleague.

• 1000

Dr. Bush Gulati (Policy Adviser, National Coalition Government of the Union of Burma): If I may clarify, when Dr. Sein Win is asking for humanitarian aid, he's not saying more aid to the military, he's asking for aid for the people who are outside the control of the military. We are more or less advocating cross–border assistance so that the aid does not go to the military.

[*Translation*]

personnes se trouvant dans la même situation que la vôtre un peu partout dans le monde et avec qui vous pourriez vous entretenir, si notre nouvelle politique consistait à faire passer l'engagement constructif ou les échanges commerciaux avant les droits de la personne. Je sais, bien sûr, ce que vous en pensez. Mais voulez–vous avoir l'occasion de préciser, pour le procès–verbal, l'effet qu'aurait une telle politique sur les droits de l'homme, pas seulement dans votre pays mais ailleurs dans le monde?

M. Win: Bien évidemment que vous savez ce que nous en pensons. Nous aimerions, c'est sûr, qu'il existe un certain lien entre les droits de la personne et, si ce ne sont les échanges commerciaux, l'aide étrangère consentie au pays sous forme prêts et de subventions. Il faudrait d'ailleurs, pour le moins, que ces prêts et subventions soient rattachés au progrès réalisés en matière de droits de la personne. Voilà ce que nous pensons.

Pour ce qui est plus précisément de la Birmanie, nous ne voyons pas pourquoi l'Afrique du Sud ou d'autres pays devraient faire l'objet d'un traitement différent, s'il s'y passe plus ou moins la même chose, si un quarteron de dirigeants prive une majorité de la jouissance des droits humains. Donc, nous réclamons, pour le moins, que l'on maintienne la pression pour parvenir aux véritables solutions.

M. McClelland: Pour poursuivre dans la même veine, comme vous l'avez dit vous–même, si les pays de l'ANASE pratiquent le libre–échange, alors à quoi servirait–il que le Canada cesse ses relations commerciales avec la Birmanie?

M. Win: C'est l'argument qu'on nous oppose systématiquement. Quand le volume des échanges d'un pays est très important, on nous dit «Nous commerçons beaucoup avec la Birmanie». Et si un pays n'entretient presque pas de relations commerciales avec la Birmanie, alors on nous dit que cela ne servirait à rien. . . C'est le même raisonnement qui s'applique à chaque fois. Ainsi, même si le Canada n'a que peu ou pas de relations commerciales avec la Birmanie, nous estimons qu'il doit en faire une question de principe.

M. McClelland: Une autre petite question, après quoi je céderai la parole à mon collègue. Si le Canada consent une aide humanitaire à la Birmanie, est–ce que nous ne risquons pas de permettre au régime militaire d'être en mesure d'acheter plus d'armes encore, puisque nous vous achèterons votre beurre?

M. Win: Cela nous tracasse également beaucoup. Nous avons constaté qu'un grand nombre d'organisations et de gouvernements sont disposés à consentir une aide humanitaire à la Birmanie. Mais attention, cette aide humanitaire doit être accordée de façon très prudente pour que régime militaire ne profite pas de la situation.

M. McClelland: Avez–vous des suggestions à propos. . .? Votre collègue veut dire quelque chose.

M. Bush Gulati (conseiller politique, Gouvernement de coalition nationale de l'Union de Birmanie): Pour que les choses soient bien claires, précisons que lorsque le docteur Sein Win réclame une aide humanitaire, il ne réclame pas plus d'aide aux militaires, mais plus d'aide pour le peuple qui s'est dégagé de la mainmise des militaires. Autrement dit, nous recommandons plus ou moins une forme d'aide transfrontière pour qu'elle ne profite pas aux militaires.

[*Texte*]

Mr. McClelland: Thank you.

For any time remaining, I'll defer to my colleague. You've got three minutes.

Mr. Ramsay (Crowfoot): I'm interested in this word "democracy". Of course we have a form of democracy here in Canada, which we're constantly on guard to protect. Has Burma ever experienced a form of democracy? Could you just describe to me what form it was and how long it lasted? In what years did the people of Burma experience a form of democracy?

Dr. Win: We had a democracy in 1948, when we got independence from the British. That lasted until 1962, about 15 years. Then the military regime came into power, they took power in a coup, and that has lasted until now. We have been deprived of a democracy for many long years.

Mr. Ramsay: During that period from 1948 to 1962, what rights did your citizens have? What were the human rights that were enjoyed by the citizens of Burma?

Dr. Win: Of course you cannot compare this with a perfect democracy, like in Canada.

Mr. Ramsay: Ours is not quite perfect.

Some hon. members: Oh, oh!

Dr. Win: The rights we enjoyed were much more than what Thailand is now enjoying. For example, we had a freedom of media. The newspapers in Burma in that day could write very freely and could even ridicule the prime minister, which is unthinkable today even in Singapore. We had many rights.

The universities were autonomous. The government didn't mix in with the university. It was functioning. The commercial sector was free. We had free enterprise, real free trade, not what we have today. The military is saying it's free trade, but actually it's not free trade.

Then, of course, there were political parties there. They were not restricted in the way they are today. Those are the rights people enjoyed, at least.

Mr. Grose (Oshawa): Mr. Prime Minister, I have a couple of points that are troubling me and I would like you to assure me that I'm wrong.

I read this presentation and it appears to me to be a political and economic statement. I hope you understand the English expression, but I'm wondering if you are hanging your hat on the human rights issue while the real thrust of your argument is political and economic.

There's one other thing that bothers me, and I'll read from the statement:

> The same symptoms are present today and are being compounded by the presence of numerous prosperous Chinese traders from across the border and from overseas.

[*Traduction*]

M. McClelland: Merci.

Je cède la parole à mon collègue, pour les trois minutes qu'il nous reste.

M. Ramsay (Crowfoot): Je me suis toujours intéressé au sens à donner au mot «démocratie». Nous avons bien sûr une certaine forme de démocratie, ici au Canada, que nous veillons à protéger en permanence. La Birmanie a–t–elle déjà connu une forme de démocratie? Dans l'affirmative, pouvez–vous me dire à quoi elle ressemblait et combien de temps elle a duré? J'aimerais également savoir à quelle période le peuple birman aurait connu cette éventuelle forme de démocratie?

M. Win: Nous avons connu la démocratie de 1948, quand les Britanniques sont rentrés chez eux et que nous avons accédé à l'indépendance, jusqu'en 1962, soit pendant une quinzaine d'années. Puis, le régime militaire a pris le pouvoir dans un coup d'État et la situation n'a plus changé depuis. Il y a donc de nombreuses années déjà que nous ne savons plus ce qu'est la démocratie.

M. Ramsay: Et durant cette période de 1948 à 1962, de quels droits disposiez–vous en tant que citoyens? Quels étaient les droits de la personne dont les Birmans jouissaient alors?

M. Win: Bien sûr, on ne peut faire la comparaison avec une démocratie parfaite, comme celle du Canada.

M. Ramsay: Oh vous savez, la nôtre n'est pas des plus parfaites.

Des voix: Ah, ah!

M. Win: Mais nous jouissions alors de bien plus de droits que les Thaïlandais d'aujourd'hui. Par exemple, nous avions la liberté de presse. En Birmanie, les journaux de l'époque étaient très libres et pouvaient même tourner le premier ministre en ridicule, ce qui est absolument impensable de nos jours, même à Singapour. Donc, nous avions beaucoup de droits.

Les universités étaient autonomes. Le gouvernement n'intervenait pas dans leur fonctionnement. Et tout marchait bien. Le commerce était libre, il y avait la libre entreprise, nous avions de véritables échanges commerciaux avec nos partenaires, contrairement à ce qui se passe aujourd'hui. Les militaires parlent de libre–échange, mais ce qu'ils font n'a rien à voir avec le libre–échange.

Et puis, bien évidemment, il y avait plusieurs partis politiques. Ils n'étaient pas interdit comme c'est actuellement le cas. Voilà les droits dont nous jouissions à cette époque.

M. Grose (Oshawa): Monsieur le premier ministre, il y a deux ou trois choses qui me gênent et j'espère que vous allez me prouver que j'ai tort.

À la lecture de votre intervention, j'ai l'impression qu'il s'agit d'une déclaration politique et économique. J'espère que vous me comprendrez si je vous dis que vous semblez prêcher la question des droits de la personne alors qu'en fait l'essentiel de votre propos est de nature politique et économique.

Il y a un autre passage que me gêne, et je vais vous le lire:

> On constate encore, aujourd'hui, les mêmes symptômes, si ce n'est qu'ils sont aggravés par la présence de nombreux Chinois prospères qui viennent de l'autre côté de la frontière ou d'outre–mer.

[*Text*]

Do I detect a subtle racism there? I'm familiar with the presence of foreign people in the area who have access to capital from sources not local. I'm wondering if I'm reading too much into this statement, or maybe whether it should be in there at all.

Dr. Win: We knew before we talked to you that this was a human rights committee, but we think, as I said before, the root cause of everything is politics. So if we don't address the politics and say this is the human rights situation, then it will give the wrong picture, or at least not a complete picture, to the members of this committee.

• 1005

The human rights situation is very serious. What should we do? Should we sent in some reporters or a special envoy? We don't know.

Human rights and the political and economic situations are all interrelated. That's why I present the economic situation. It's not because I put humans rights. . .try to go around it.

The second part, the Chinese in Mandalay, is very real. It is not the Chinese who escaped to Burma a long time ago, it is the Chinese who came to Burma after 1988. In our opinion it is illegal because they bought their ID from corrupt immigration officers, and they come with lots of capital.

We want to have a real country where the decisions are made by a real government, a real parliament, not by this illegal government that arbitrarily does this. We don't accept these kinds of decisions—only letting people inside who can buy an ID for many dollars.

A voice: It is $8,000.

Dr. Win: No, it is more than that.

So we cannot accept that kind of procedure.

Dr. Gulati: To clarify, it's not a racist type of thing, but the situation in Burma is getting quite critical. The military has started cross–border trading with China, and we have information that at least 30,000 have come across. We are a very small country. China has 1 billion people and we have 14 million, so people have always been very scared of China.

As Dr. Sein Win mentioned, it's not because they are Chinese, it's because the people have rejected the military and they see that the people coming across support the military. To compound the matter, overseas investors coming in are seen as supporting the military, and it happens that they are overseas Chinese. The Chinese coming across—it's creating a problem we don't like. It's not that we want to promote anti–Chinese feelings, but it's a real problem in Burma right now.

[*Translation*]

J'ai cru détecter dans ces quelques mots une subtile pointe de racisme. Je connais la situation de ces étrangers, dans le pays, qui ont accès à des capitaux étrangers. Je me demande si je n'interprète pas un peu trop ce qui est écrit ou si ce passage devrait simplement ne pas se trouver là.

M. Win: Nous savions, avant de nous présenter devant vous, que votre comité s'occupe des droits de la personne, mais comme je le disais plus tôt, nous estimons que la politique est à la racine de tous nos maux. Dès lors, si nous ne nous attaquions pas aux problèmes politiques et si nous ne condamnions pas la situation sur le plan des droits de la personne, nous vous brosserions un tableau de la situation qui serait faussé ou incomplet.

La situation est très grave sur le plan des droits de la personne. Que devrions–nous faire? Devrions–nous dépêcher des journalistes ou des envoyés spéciaux? Nous ne le voyons pas.

Tout est imbriqué: les droits de l'homme, la situation politique et la conjoncture économique. Voilà pourquoi je vous ai parlé d'économie. Ce n'est pas parce que je me sers des droits de l'homme comme d'un tremplin, pour parvenir à mon but.

Deuxièmement, le problème que soulèvent les Chinois à Mandalay est tout à fait réel. Et l'on n'a pas affaire là à des Chinois qui se sont réfugiés en Birmanie il y a déjà longtemps de cela, il s'agit de Chinois qui sont arrivés dans notre pays après 1988. Nous estimons que leur présence est illégale parce qu'ils ont obtenu des visas d'agents d'immigration corrompus et qu'ils apportent avec eux d'énormes capitaux.

Nous voulons d'un vrai pays où les décisions soient prises par un vrai gouvernement, un vrai Parlement, et pas par ces polichinelles qui gouvernent de façon arbitraire. Nous n'acceptons pas leurs décisions qui consistent à ne laisser entrer au pays que ceux qui peuvent se payer un visa.

Une voix: Ça coûte 8 000$.

M. Win: Non, beaucoup plus que ça.

Nous ne pouvons accepter ce genre de chose.

M. Gulati: Précisons que notre position n'a rien à voir avec le racisme, mais il se trouve que la situation en Birmanie devient de plus en plus tendue. Les militaires ont commencé à commercer avec la Chine voisine et l'on a appris de source sûre qu'au moins 30 000 Chinois ont traversé en Birmanie. Nous sommes un tout petit pays. La Chine compte un milliard d'habitants et nous ne sommes que 14 millions, ce qui explique pourquoi nous avons très peur du géant chinois.

Comme le disait le docteur Sein Win, ce n'est pas parce qu'ils sont chinois que nous condamnons leur présence, c'est parce que le peuple a rejeté les militaires et que tous ces gens rentrent avec l'appui des militaires. Pour compliquer les choses, des investisseurs étrangers—qui sont en fait des Chinois d'outre–mer—viennent soutenir financièrement le régime militaire. Nous n'apprécions pas du tout le problème que soulèvent ces chinois immigrants. Nous ne voulons pas attiser la xénophobie anti–chinoise, mais la présence de ces gens constitue un réel problème actuellement en Birmanie.

[*Texte*]

Mr. Globensky: The Chinese interest in Burma is dramatically indicated by its total sale of arms to Burma, which last year was $1.2 billion. Our information suggests that population transfers from China to Burma have actually taken place. There's a very real danger that Burma will become a vassal state of China.

On the issue of democracy and human rights, I think committee members can be assured that in many cases they are almost synonymous. You cannot have democratic institutions or a democratic society without respect for human rights, and vice versa.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): To underline that point, democratically elected members in Burma have been arrested. An analogous situation would be if our opposition parties or we in caucus could get arrested.

Mr. McClelland: We have to be careful.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): Obviously being able to choose your representatives is a fundamental cornerstone.

M. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): Je voudrais d'abord me joindre à mon collègue pour vous souhaiter la bienvenue chez nous, docteur Win. J'ai essentiellement deux questions à vous poser.

Premièrement, je voudrais être sûr d'avoir bien compris les demandes que vous faites au Canada. Vous dites que vous souhaitez que le gouvernement canadien n'accorde pas d'aide ou de prêts aux dirigeants en place en Birmanie et que vous souhaitez avoir plus d'aide humanitaire. Je veux savoir ce que vous avez dit précisément au sujet des relations commerciales. Souhaitez-vous que le Canada mette un frein aux relations commerciales éventuelles avec la Birmanie en relation avec les droits de la personne, puisque c'est une discussion politique que nous avons également ici, au Canada? Je voudrais être certain de vous comprendre à cet égard.

• 1010

Deuxièmement, vous parlez d'aide à l'opposition. J'aimerais que vous nous expliquiez quelle forme d'aide le Canada peut apporter à l'opposition en Birmanie.

Merci.

Dr. Win: The first thing with trade, when we put it very frankly, is whether we should make a link between trade and human rights development. Of course we advocate that, but even if free trade is something also in the democratic system—and some people argue that it is—then we should still make some kind of real consideration of how much trade and what kind of trade we are going to do with a military regime or a with a regime, and whether this trade is really helping them or the people. That is our position.

With respect to the grants, loans and aid, it is really that we have to make a real link between the human rights situation and it. The grants and loans are giving to the country, but in the case of trade it is kind of bilateral. But even with bilateral, we want to have at least some kind of condition, at least some kind of consideration on it.

[*Traduction*]

M. Globensky: Les ventes d'armes de la Chine à la Birmanie, qui représentaient l'année dernière 1,2 milliard de dollars, montrent à quel point les Chinois s'intéressent à la Birmanie. D'après les renseignements dont nous disposons, une véritable migration démographique est en train de se produire dans le sens Chine–Birmanie. Donc, il y a tout lieu de craindre que la Birmanie devienne un État vassal de la Chine.

Pour ce qui est de la démocratie et des droits de la personne, les membres du comité peuvent être sûrs d'une chose, ces deux termes vont quasiment de pair. On ne peut imaginer d'institutions ou de sociétés démocratiques qui ne respecteraient pas les droits de la personne.

Le président suppléant (M. Telegdi): Histoire de souligner la chose, il faut savoir que des députés qui ont été démocratiquement élus en Birmanie ont été arrêtés. C'est un peu comme si nous nous mettions, ici, à arrêter les membres des partis de l'opposition ou même des députés de notre caucus.

M. McClelland: Alors, soyons prudents.

Le président suppléant (M. Telegdi): Il est évidemment essentiel, dans une démocratie, de pouvoir choisir son député.

Mr. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): First of all, I want to join in with my colleague to welcome you, Dr. Win. I essentially have two questions to ask you.

First, I want to make sure that I well understood what you expect from Canada. You would like Canada not to give any foreign aid loans or grants to the Burmese military regime and you request more humanitarian aid. I would like to know exactly what you said concerning our trade relations. Do you want Canada to curb any potential trade relations and to link them with human rights, as we are now examining this in our policy, here in Canada? I would like to be sure that I understand what you mean in this respect.

Secondly, you would like Canada to help the democratic opposition. I would like you to be more specific about the kind of aid Canada can give to the opposition in Burma.

Thank you.

M. Win: Pour ce qui est du commerce tout d'abord, la question, très franchement, est de savoir s'il faut rattacher les relations commerciales aux progrès réalisés sur le plan des droits de la personne. Nous sommes bien sûr en faveur d'une telle démarche, mais même si le libre-échange est un autre attribut de la démocratie—certains prétendent que tel est le cas—, alors nous sommes en droit de nous demander quel genre d'échanges on peut pratiquer avec ce régime militaire ou un autre, et si ces échanges commerciaux aideront le régime en place ou le peuple. Voilà ce que nous disons.

Mais c'est plus particulièrement au chapitre des subventions, des prêts et de l'aide qu'il faut établir un lien avec la situation des droits de la personne. Les subventions et les prêts sont accordés unilatéralement mais le commerce, lui, est bilatéral. Et même dans le cas d'échanges bilatéraux, il conviendrait d'imposer certaines conditions, ou du moins d'y songer sérieusement.

[*Text*]

For example, we are thinking about the oil investment. It is very capital–intensive. It goes to the government instead of the people, and then the people who are employed are very little. It is not labour–intensive; it is very capital intensive.

What about Pepsi–Cola investing in Burma? How can Pepsi–Cola help the people of Burma? We don't know.

Actually, Canada is helping our movement through this centre for our activity—like now, I can come here and explain to the committee what is happening, what is our position and our analysis. But this kind of help is more needed. The centre could not give more than what its budget allowed, and we needed more than that for our movement. As Aung San Suu Kyi said, our movement was attacked from many sides. To help that kind of movement you have to be clear–cut, you have to be more intensive, because our movement is attacked from many sides, as you know.

So we request more assistance, financial assistance. It is now given by the centre, but it is not enough. So we request the Canadian government to have some kind of financial assistance to us, to arrange it in some way. Right now we have assistance from the centre.

Dr. Gulati: For your information, just to clarify so that you have a better idea, Dr. Sein Win's government is being assisted in several ways. For example, the Government of Norway has provided humanitarian assistance to go across the border. It has provided assistance for Dr. Sein Win and his colleagues to travel around to lobby at the United Nations and various countries, so that's directly supporting their movement. Thirdly, Norway has allowed the national coalition government to have a radio station broadcasting directly into Burma. Because information in Burma is controlled, the radio fulfils a very important function.

Those are three separate kinds of assistance, and for your information also, Denmark, Sweden, the United States through the National Endowment for Democracy are also providing funds for the expenses of running the radio. The International Centre here in Canada has provided funds for lobbying, for expenses for travelling for the government, and at the moment the national coalition government is stepping up the organizing work inside Burma.

So these are areas where assistance would be needed. Thank you.

Mr. Ramsay: Your population is 40 million people. Our population is 28 million. Is the majority of your population unhappy with the present ruling junta? Are they unhappy with that? Why don't they do something about it? What's keeping them from doing something about it?

[*Translation*]

Prenons, par exemple, le cas des investissements pétroliers. Le secteur de l'or noir est hautement capitalistique. Mais l'argent va au gouvernement et non au peuple et de plus, il y a très peu de Birmanais qui sont employés dans l'exploitation pétrolière, qui n'a pas besoin d'une forte main–d'oeuvre. Par contre, il s'agit d'un secteur d'activité à forte intensité de capital.

Et que dire des investissements de Pepsi–Cola en Birmanie? Dans quelle mesure la société Pepsi–Cola peut–elle venir en aide au peuple birman. Nous l'ignorons.

En fait, le Canada aide notre mouvement par le truchement de ce centre—qui me permet, comme maintenant, de venir témoigner devant vous, et vous expliquer qu'est–ce qui se passe dans mon pays, ce qui est notre position et quelle analyse nous faisons de la situation. Mais ce genre d'aide est très nécessaire. Le centre ne peut faire plus que ce que lui permet son budget, et notre mouvement a besoin d'une aide d'une autre dimension. Comme le disait Aung San Suu Kyi, notre mouvement a été attaqué sur tous les flancs. Pour aider un mouvement comme le nôtre, il faut être tranché, il faut être beaucoup plus engagé, parce que nous sommes attaqués de toute part tout côté, comme je vous le disais.

Donc, nous demandons plus d'assistance, plus d'aide financière. Celle–ci est maintenant assurée par le centre, mais ce n'est pas suffisant. Nous souhaiterions que le gouvernement du Canada nous accorde une aide financière quelconque, sous une forme ou une autre. À l'heure actuelle, la seule aide que nous recevons c'est celle du centre.

M. Gulati: Vous devez savoir que le gouvernement du docteur Sein Win se fait aider de plusieurs façon. Ainsi, le gouvernement de Norvège a apporté une aide humanitaire transfrontière. Il a financé les déplacements du docteur Sein Win et de ses collègues aux Nations Unies et dans différents pays, pour lui permettre de défendre sa cause. Il s'agit là d'une aide directe à notre mouvement. Troisièmement, la Norvège a autorisé le gouvernement de coalition nationale à exploiter une station de radio qui diffuse des émissions destinées à la Birmanie. Et comme en Birmanie l'information est contrôlée, cette station de radio remplit donc une fonction très importante.

• 1015

Voilà les trois formes d'assistance que nous recevons et je tiens également à préciser que le Danemark, la Suède, les États–Unis et le National Endowment for Democracy fournissent également des fonds destinés à couvrir des frais d'exploitation de la station de radio. Le Centre international, ici au Canada, fournit au gouvernement en exil des fonds pour payer ses activités de lobbying et ses déplacements, et le gouvernement de coalition nationale a entrepris d'organiser l'action politique en Birmanie même.

Voilà donc les différents secteurs dans lesquels nous aurions besoin d'aide. Je vous remercie.

M. Ramsay: La Birmanie compte 40 millions d'habitants et, au Canada, nous sommes 28 millions. La majorité de votre population est–elle mécontente du gouvernement de la junte? Les gens sont–ils mécontents? Pourquoi ne font–ils pas quelque chose? Qu'est–ce qui les empêchent de faire quelque chose pour régler la situation?

[*Texte*]

Dr. Win: They did. In 1988 we had our nationwide pro-democracy demonstration. That was more intense than what happened in China in Tiananmen Square and it happened one year earlier, but the world reaction to it was very, very weak in comparison with the reaction to China. In China it happened only in Peking, but in Burma it was nationwide, in all the townships. The people who died because of this protest went into thousands. Those who were tortured, who were put in jail, also went into thousands. But it was not as publicized as in the case of China.

It seems that the China Tiananmen Square is well known to everybody, but the 1988 demonstration for democracy was not very much publicized like Tiananmen Square. One thing is that the Chinese government suppression is not more serious than what the ill treatment right now is doing. The other thing is that Burmese people stood up again in the 1990 election. In spite of all the restrictions, they voted for the NLD Party, the Aung San Suu Kyi party, and Aung San Suu Kyi was put under house arrest for one year. Although they voted for the NLD Party, the countries around the world, including the United Nations, still recognize this military junta.

Mr. Ramsay: Then the military junta is maintaining power by force of arms?

Dr. Win: Yes, that's right.

Mr. Ramsay: Then your population is unarmed?

Dr. Win: Yes.

Mr. Ramsay: All right. I guess the point I'm getting at, because every democracy ebbs and flows, is that we could lose our rights here. At one time we did not have our Charter of Rights and Freedoms. We've had that since 1982. So a democracy is either moving further away from human rights or closer to it, and I guess a healthy democracy is one that is somewhere between those extremes.

We're wrestling here with a problem within our own society with regard to the private ownership of firearms. I'm very interested, as you're describing the situation there. I have read some material where authors have stated clearly that the greatest protection of a democracy is a well-armed society. What are your views on that?

Dr. Win: That is, of course, difficult to say. One thing we would like to see is the military in every country very well controlled. For example, when we look at Costa Rica, we see they have no military.

• 1020

I don't mean we have to do away with the military. That is of course impossible. But the military itself should be well controlled. How? Some people advise us to give mandatory military training to the population. Some people say to have a small regular army and more reservists. Some people say some type of national guards will do.

These are also some of the solutions we may have to think about.

Mr. Ramsay: May I ask you this: are the people of Burma, the general population, currently devoid of personal ownership of firearms?

[*Traduction*]

M. Win: Ils ont essayé. En 1988, nous avons tenu une vaste manifestation nationale en faveur de la démocratie. Elle était d'une ampleur bien supérieure à ce qui s'est passé sur la place Tiananmen, en Chine, un an plus tard, mais la réaction internationale n'a rien eu de comparable avec ce qui s'est produit ensuite à propos de la Chine. En Chine, le mouvement s'est limité à Pékin. Mais, en Birmanie, il a été national, il s'est propagé dans tous les cantons. Des milliers de personnes ont été tuées, et des milliers d'autres ont été torturées ou jetées en prison. Par contre, cette protestation n'a pas fait la une des journaux comme celle qui a eu lieu en Chine.

Si tout le monde est au courant de ce qui s'est passé sur la Place Tiananmen, tel n'est pas le cas au sujet de la manifestation de 1988 dans notre pays. Et une chose est sûre, la répression du gouvernement chinois n'est pas plus terrible que les mauvais traitements actuellement infligés au peuple. Plus tard, le peuple birman s'est de nouveau redressé lors des élection de 1990. Malgré toutes les restrictions imposées, il a voté pour le parti NLD, celui de Aung San Suu Kyi, qui devait d'ailleurs être assignée à résidence pendant un an. Et même si le parti NLD a été démocratiquement élu, les autres pays et les Nations Unies continuent de reconnaître la junte militaire.

M. Ramsay: Donc, la junte se maintient au pouvoir par la force des armes?

M. Win: Tout à fait.

M. Ramsay: Et votre population n'est pas armée?

M. Win: Oui.

M. Ramsay: Parfait. Je vais vous dire ou je veux en venir. Parce que toute démocratie a ses hauts et ses bas, nous pourrions très bien perdre nos droits ici. Nous n'avons pas toujours eu la Charte des droits et libertés pour nous protéger, puisque nous ne l'avons adoptée qu'en 1982. Donc, tantôt la démocratie se rapproche des droits de la personne, tantôt elle s'en éloigne et je pense qu'une démocratie saine se situe quelque part entre les deux pôles ainsi définis.

Ici, au Canada, nous avons affaire à un problème social qui concerne la possession d'armes à feu par des particuliers. Je suis très intéressé par la description que vous nous faites de la situation là-bas. J'ai lu quelques auteurs qui estiment que la meilleure protection que l'on puisse accorder à une démocratie est d'avoir un peuple bien armé. Qu'en pensez-vous?

M. Win: Bien sûr, c'est difficile de répondre. Nous souhaiterions que les militaires, dans tous les pays du monde, soient parfaitement contrôlés. Le Costa Rica, par exemple, n'a pas d'armée.

Je ne veux pas dire par là qu'il faut se débarrasser de tous les militaires. C'est bien sûr impossible. Mais il faut pouvoir les contrôler. Comment? Certains nous disent qu'il faut mettre sur pied le service militaire obligatoire. Certains estiment qu'il vaut mieux compter sur une petite armée régulière et sur d'importantes forces de réserve. D'autres encore estiment qu'une garde nationale suffirait.

Voilà autant de solutions que nous pourrons peut-être envisager.

M. Ramsay: Dites-moi, est-ce que les Birmans, c'est-à-dire la population en général, ne possèdent pas d'armes à feu?

[*Text*]

Dr. Win: Not in the area not controlled by the military regime, because there is some ownership of firearms, but the area controlled by the military regime is very strictly controlled.

Mr. Ramsay: I have one final question. If we isolate the regime in Burma, will we not force them into the arms of China in terms of trade? We see the example in other countries, such as the Castro regime, where everyone except the communist countries of the day simply shut down trade and support for that country. They went to the Soviet Union for aid.

If the western world isolates Burma, will that not simply open up greater trade with China, who will not isolate Burma? As a result of that, is it not possible that China will eventually envelop and take over and control Burma? If the regime there must depend upon China for trade and for arms and for support, and that's the only country they have the opportunity to trade with, does that not create the risk of Burma eventually becoming a colony of China?

Dr. Win: The risk is always there, but the problem, for example, is that Burma has already bought one billion loads of arms from China. The fact is, I think the highest investment there today is Thailand. The second is U.S. investment. Can you imagine—U.S. investment is in second place. If you think along that line of thought, at least we could have a lower–down, reduced aid and not be put in second place with the U.S. investment in Burma. When Canada becomes third in investment, for example, what will be the consequences? That is what we are saying.

The fact is that if a military regime, through trading with China very much. . .we could not have compared that with North Korea, for example. If they want arms, they will go to China. If they want loans, grants and aid, they will come to the U.S., the World Bank and the Asian Development Bank. They are trying to get that through Thailand so far. We have some information.

For cash requirements they will not look to China. We don't say isolate Burma, but we say at least have some links. Put some pressure. For example, we would welcome it if Canada could go to Rangoon and open a university there. If Canada could send an international professor of law or political science, we would welcome that. If Canada could get its news agency or human rights organizations going there, we would welcome that.

[*Translation*]

M. Win: Ils en ont, dans les régions qui échappent au contrôle du régime militaire, mais dans celles où les militaires ont la mainmise, les armes à feu sont strictement contrôlées.

M. Ramsay: Une dernière question. Si nous isolons le régime militaire, n'allons–nous pas précipiter la Birmanie dans les bras de la Chine, sur le plan commercial? Nous avons vu ce qui s'est passé avec d'autres pays, comme avec Cuba sous le régime castriste, quand toutes les nations du monde, à l'exception des pays communistes, ont interrompu leurs relations avec Cuba et ont cessé de soutenir le régime. Dès lors, les Cubains se sont tournés vers l'Union soviétique.

Donc, si les pays occidentaux isolaient la Birmanie, ce pays ne se mettrait–il pas à commercer beaucoup plus avec la Chine qui, elle, ne se joindra pas au mouvement général? On peut dès lors se demander si, à cause de cela, la Chine ne risquerait de trop étreindre la Birmanie et d'en prendre le contrôle. Si le régime en place doit s'en remettre à la Chine pour commercer, pour s'approvisionner en armes et pour bénéficier d'un soutien, et si ce pays est le seul avec qui la Birmanie aura la possibilité d'entrenir des échanges commerciaux, votre pays ne risque–t–il pas de devenir une colonie de la Chine?

M. Win: Le risque est toujours présent, mais déjà maintenant, il faut savoir que la Birmanie a importé de la Chine des armes d'une valeur de plus d'un milliard de dollars. Pour l'instant, je crois que c'est la Thaïlande qui se classe au premier rang des investisseurs en Birmanie. Elle est suivie par les États–Unis. Vous imaginez? Les États–Unis sont au deuxième rang. Quand on se met à analyser les choses ainsi, on se rend compte qu'il serait certainement possible, pour les Américains, de réduire leur niveau d'aide et de ne plus être au second rang des pays investisseurs en Birmanie. Et que se passerait–il si le Canada devait occuper la troisième place? Voilà le genre de question que nous nous posons.

En fait, grâce à des relations commerciales étroites avec la Chine, un régime militaire peut. . . Il est impossible, par exemple, de faire des comparaisons avec la situation de la Corée du Nord parce que, si ce pays veut obtenir des armes, il se tourne automatiquement vers la Chine. Par contre, s'il veut obtenir des prêts, des subventions et une aide, il se tourne vers les États–Unis, la Banque mondiale et la Banque asiatique de développement. Jusqu'à présent, d'après les renseignements dont nous disposons, il semble que la Birmanie essaie d'obtenir cette forme d'assistance par le truchement de la Thaïlande.

De toute évidence, le régime militaire ne se tournera pas vers la Chine pour obtenir des liquidités. Nous ne réclamons pas l'isolation de la Birmanie, mais nous disons qu'il faut, au moins, imposer certaines conditions. Il faut faire pression sur le régime. Par exemple, nous serions très heureux que le Canada ouvre une université à Rangoon. Si votre pays pouvait envoyer là–bas des professeurs de droit international ou de sciences politiques, nous en serions très heureux. Nous nous réjouirions aussi si le Canada décidait d'envoyer en Birmanie un correspondant de son agence de presse ou des représentants de ses organisations de droits de la personne.

[*Texte*] [*Traduction*]

• 1025

But that is not the case. The military closed all that. They only accepted what they needed. That should not be the case. That is what we are arguing.

Mr. Maloney (Erie): What is the structure of the movement within Burma? Is Aung San Suu Kyi an active part of that movement?

Dr. Win: Yes.

Mr. Maloney: Do you foresee a peaceful change that will restore democracy to Burma or do you see a revolution coming—peacefulness in terms of something like South Africa, or an armed insurrection? I'm also interested in the germ warfare allegations we've heard of.

Dr. Win: One thing is that Aung San Suu Kyi in Rangoon is our hope, and she is our leader in the sense that in the 1990 election the NLD Party, led by her, won the election. She is accepted by all the opposition, including the ethnic groups. She is a potential danger, of course, to the military regime, although she is put under house arrest. There are forces operating inside Burma, such as the students and the workers who are still there. We coordinate with them. We communicate with them. We try to build a common strategy with them. That is our strategy of putting internal and external pressure.

We are for peaceful transition. I think Aung San Suu Kyi has already said that she is open for any discussion except her leaving the country. So it is very clear that the democratic opposition wants a peaceful transition, but up to now the military has refused. If it goes like this, it could well be that we could not have a peaceful transition. There could be some kind of eruption or upheaval. We could not exclude that.

Mr. Maloney: What are your comments on the area of germ warfare?

Dr. Gulati: It's possible that it's true, but we are not pushing it at the moment because we are trying to get samples analysed. If we push it and we can't back it up, then our credibility will suffer. So at the moment we're just trying to get more samples, trying to get them tested.

We've had similar stories in several areas of the country, and it does seem that it's very possible.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): Dr. Win, I would like to thank you very much for appearing before us. We're going to have a bit of a discussion as to what this committee will recommend. What you have told us is on the public record for our committee. We will have discussions now with the members of the committee as to how we want to proceed.

Mais tel n'est pas le cas. Les militaires ont fermé ce genre de possibilité. Ils n'acceptent que ce dont ils ont besoin et ce n'est pas ainsi que les choses devraient se passer. Voilà ce que nous prétendons.

M. Maloney (Erie): Comment le mouvement est–il structuré en Birmanie? Est–ce que Aung San Suu Kyi participe activement à ce mouvement?

M. Win: Oui.

M. Maloney: Entrevoyez–vous la possibilité d'une transition pacifique vers la démocratie en Birmanie ou pensez–vous que la révolution couve? Aura–t–on affaire à une transition pacifique, à l'instar de ce qui s'est passé en Afrique du Sud, ou à une insurrection armée? J'aimerais également que vous me parliez de ces allégations de guerre bactériologique qui sont venues à nos oreilles.

M. Win: Eh bien tout d'abord, nous plaçons tous nos espoirs en Aung San Suu Kyi, à Rangoon, puisqu'elle est notre chef depuis que le Parti NLD qu'elle dirigeait a remporté les élections en 1990. Elle est reconnue par l'ensemble de l'opposition, même pas les groupes ethniques. Bien sûr, elle représente un danger potentiel pour le régime militaire, bien qu'elle ait été assignée à résidence. Et puis, il y a des forces démocratiques qui agissent en Birmanie, comme les mouvements d'étudiants et de travailleurs qui sont encore présents sur place. Nous coordonnons notre action et nous communiquons avec eux. Nous essayons d'élaborer une stratégie commune. C'est ainsi que nous nous y prenons pour exercer des pressions de l'intérieur et de l'extérieur.

Nous sommes favorables à une transition pacifique. Je crois savoir que Aung San Suu Kyi a déclaré qu'elle est ouverte à la discussion, si ce n'est qu'elle ne veut pas quitter le pays. Donc, il est très clair que l'opposition démocratique est favorable à une transition pacifique, mais jusqu'à maintenant les militaires ont refusé. Si les choses se poursuivent ainsi, nous risquons de ne pas pouvoir réaliser de transition pacifique. Il ne faut pas exclure la possibilité d'un accès de violence et d'un soulèvement.

M. Maloney: Et la guerre bactériologique, qu'en pensez–vous?

M. Gulati: Les rumeurs sont peut–être fondées, mais nous n'attisons pas les cendres pour l'instant parce nous voulons faire analyser d'autres échantillons. Nous risquerions de mettre notre crédibilité en jeu si nous n'étions pas en mesure d'étayer nos allégations. Donc, pour l'instant, nous voulons simplement obtenir d'autres échantillons pour les faire analyser.

Mais la chose est très possible, parce que des récits semblables nous ont été faits à propos d'autres régions du pays.

Le président suppléant (M. Telegdi): Monsieur Win, je tiens à vous remercier d'avoir comparu devant nous. Nous allons à présent discuter entre nous pour voir ce que notre comité recommande. Tout ce que vous nous avez déclaré a été consigné au procès–verbal, à l'intention de notre comité. Nous allons à présent voir la façon dont les membres du comité entendent poursuivre la chose.

[*Text*]

I can tell you from very personal experience that I can understand the hard truth of living under a dictatorship. You were quite right that you can't separate politics from human rights. It is very much intertwined. It's one of the most basic things we have.

So I would like to thank you for appearing.

M. Ménard: Monsieur le président, avant qu'on accueille le deuxième groupe de témoins, je souhaiterais vous soumettre une proposition, à moins que vous ne m'indiquiez qu'en vertu du Règlement, il est préférable de le faire à la fin de nos travaux.

C'est une proposition qui concerne la Birmanie et un engagement possible du Comité. Souhaitez–vous l'accueillir à la fin ou maintenant?

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): We could proceed with that at this point in time and then we'll shift into the next one.

M. Ménard: Donc, monsieur le président, je propose que le Comité des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées tienne une séance extraordinaire le jeudi 16 juin prochain, avec le concours du ministère des Affaires étrangères, afin d'évaluer l'aide que le Canada peut apporter à la promotion des droits de la personne en Birmanie.

• 1030

Motion agreed to

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): Thank you very much.

Mr. Grose: Mr. Chairman, in between our delegations I would like to make a short statement.

Mr. Chairman, I think as a matter of policy and as a courtesy to our guests and witnesses, questions that would put the witness in the position of even indirectly commenting on our internal political situation should not be allowed. I think it's a great discourtesy to the witness, and it just shouldn't be done. I would ask that in future we confine our questions to the situation in the witness's country or sphere of reference.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): Your point is well taken, except I can only say that everybody is a member on this committee and I guess it's one of the strengths of our system, if you will, that we survive all that. But I understand what you're saying.

The next witness is Mr. Sam Nrusi. He is the Canadian coordinator for the Rwandese Patriotic Front.

• 1035

Mr. Sam Nrusi (Canadian Co–ordinator, Rwandan Patriotic Front): My name is Sam Nrusi. I am a member of RPF. With me is my colleague, Gerald Gahima, the United Nations representative and coordinator for diplomacy for RPF. Gerald Gahima is going to brief you about the situation in Rwanda, and we shall be sharing part of this conversation with you, Mr. Chairman.

[*Translation*]

Je puis vous dire, pour l'avoir vécu moi–même, que je comprends tout à fait les dures réalités de la sujétion à une dictature. Vous aviez tout à fait raison quand vous disiez qu'on ne peut séparer la politique des droits de la personne; les deux sont imbriqués. Les droits de la personne sont d'ailleurs les droits les plus élémentaires que nous ayons.

Je vous remercie de votre comparution.

Mr. Ménard: Mr. Chairman, before inviting the second group or witnesses, I would like you to entertain a proposal, except if you are of the opinion that based on our rules, it would be better to do it at the end of our work.

My proposal would deal with Burma and with a possible commitment by the committee. Would you like us to proceed with it now or later on?

Le président suppléant (M. Telegdi): Je peux l'accueillir maintenant, et nous entendrons les témoins suivants par la suite.

Mr. Ménard: Then, Mr. Chairman, I propose that the Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons hold a special session on Thursady June 16 with the Department of Foreign Affairs in order to assess the type of aid Canada can give in order to foster human rights in Burma.

La motion est acceptée

Le président suppléant (M. Telegdi): Merci beaucoup.

M. Grose: Monsieur le président, avant que nous n'accueillions la prochaine délégation, je voudrais faire une brève déclaration.

Monsieur le président, par courtoisie envers nos invités et témoins, j'estime que nous devrions adopter pour principe de ne pas avoir à placer les témoins dans la situation où ils doivent commenter, même indirectement, notre situation politique interne. J'estime que c'est là un grand manque de courtoisie envers nos témoins et que nous devons nous garder de telles pratiques. Je souhaite donc que, dans l'avenir, nous limitions nos questions à ce qui se passe dans le pays du témoin ou à la situation relative à sa sphère de connaissances.

Le président suppléant (M. Telegdi): Je prends bonne note de ce que vous nous dites, à un détail près: les membres du comité sont tous députés et je crois que c'est là un des points forts de notre système, car nous réussissons à fonctionner. Mais je comprends ce que vous voulez dire.

Notre témoin suivant est M. Sam Nrusi, qui est coordonnateur au Canada du Front patriotique rwandais.

M. Sam Nrusi (coordonnateur canadien, Front patriotique rwandais): Je m'appelle Sam Nrusi. Je suis membre du FPR. J'ai à mes côtés Gerald Gahima, délégué des Nations Unies et coordonnateur pour les questions diplomatiques du FPR. Gerald Gahima va vous donner un aperçu de la situation au Ruanda et nous prendrons tous deux part à la discussion, monsieur le président.

[*Texte*]

Mr. Gerald Gahima (United Nations Representative and Coordinator for Diplomacy, Rwandan Patriotic Front): I am very grateful for the opportunity to address you on the situation in Rwanda. As my colleague Mr. Nrusi has told you, my name is Gerald Gahima. I am the UN representative and co–ordinator of diplomatic activities for the Rwandese Patriotic Front.

We, the Rwandese Patriotic Front, are grateful to Canada for the role it has played in dealing with the humanitarian crisis in Rwanda.

For one, the Canadian officer Major–General Dallaire has worked day and night to save tens of thousands of lives with the limited force of about 450 troops in Kigali.

Canadian aircraft have, for the past several weeks, been the only source of much–needed relief assistance to many people who are caught up in the violence.

Canada took the initiative to call for the convening of the extraordinary session of the UN Human Rights Commission, which took place in Geneva last month.

I am told that many Canadians have responded favourably to appeals to make donations to humanitarian agencies for their work in Rwanda.

Last, it is reported that Canada has indicated its willingness to send about 300 special troops for the expanded United Nations mission in Rwanda, which was authorized by resolution 918 of the Security Council.

For all these things we, the Rwandese Patriotic Front, are very grateful. I would therefore like to express our gratitude for your interest in the human tragedy that has been unfolding in Rwanda since April 6, 1994.

As you are well aware, the Rwandese government and the Rwandese Patriotic Front signed a peace agreement in August last year at Arusha, Tanzania. The implementation of that peace agreement was supposed to start at the end of December 1993, and the Rwandese Patriotic Front and its leadership went to Kigali on December 28 after the deployment of the United Nations mission. However, it was not possible for the peace agreement to be implemented. The transition institutions of government that were envisaged in the peace agreement were not put in place, largely because of efforts on the part of the late president and his party to block the peace process.

• 1040

On April 6, 1994, a *coup d'État* took place in Rwanda. As a result, the President of Rwanda and the President of Burundi died. That same evening, after a meeting of military leaders chaired by one Colonel Bagasora, the Rwandese army, other leaders of the presidential guard and parties like the MRND and CDR parties started erecting barricades. They attacked and killed most of the political leaders of the opposition parties and other prominent personalities who were perceived not to share their political views.

[*Traduction*]

M. Gerald Gahima (délégué des Nations Unies et coordonnateur pour les questions diplomatiques, Front patriotique rwandais): Je suis très heureux d'avoir la possibilité de vous mettre au courant de la situation au Ruanda. Comme mon collègue M. Nrusi vous l'a dit, je m'appelle Gerald Gahima. Je suis le délégué de l'ONU et le coordonnateur pour les questions diplomatiques du Front patriotique rwandais.

Le Front patriotique rwandais est reconnaissant au Canada pour le rôle que ce pays a joué face à la crise humanitaire que connaît le Ruanda.

Le major général Dallaire, officier canadien, a notamment travaillé jour et nuit pour sauver des dizaines de milliers de vies avec la petite troupe de 450 soldats qu'il a à Kigali.

Les avions canadiens ont été, au cours des dernières semaines, les seules sources des secours si indispensables aux nombreuses personnes exposées à la violence.

Le Canada a pris l'initiative de demander la convocation d'une séance extraordinaire de la Commission des droits de l'homme de l'ONU, qui a eu lieu à Genève le mois dernier.

On me dit que de nombreux Canadiens ont répondu favorablement aux appels des organismes humanitaires en faisant des dons pour le travail qu'ils effectuent au Ruanda.

Enfin, selon certains rapports, le Canada a indiqué qu'il était prêt à envoyer un contingent spécial de 300 soldats pour la mission élargie des Nations Unies au Ruanda, qui a été autorisée par la résolution 918 du Conseil de sécurité.

Le Front patriotique rwandais est donc reconnaissant au Canada pour toutes ces choses. Je tiens à exprimer notre gratitude pour l'intérêt que les Canadiens ont montré à l'égard de la tragédie humaine qui se déroule au Ruanda depuis le 6 avril 1994.

Comme vous le savez fort bien, le gouvernement rwandais et le Front patriotique rwandais ont signé un accord de paix en août de l'année dernière à Arusha en Tanzanie. La mise en oeuvre de cet accord de paix devait commencer fin décembre 1993 et le Front patriotique rwandais ainsi que ses chefs se sont rendus à Kigali le 28 décembre, après le déploiement des troupes des Nations Unies; il n'a pas été possible de mettre en oeuvre l'accord de paix. Les institutions gouvernementales de transition qui avaient été prévues dans l'accord de paix n'ont pas été mises en place, en grande partie du fait des efforts du président, maintenant décédé, et de son parti en vue de bloquer le processus de paix.

Le 6 avril 1994, un coup d'État a eu lieu au Ruanda. C'est ainsi que le président du Ruanda et celui du Burundi ont trouvé la mort. Le soir de l'incident, après une réunion des chefs militaires présidée par un certain colonel Bagasora, l'armée rwandaise, les autres chefs de la garde présidentielle et des partis tels que le MRND et la CDR ont commencé à ériger des barricades. Ils ont attaqué et tué la plupart des chefs politiques des partis d'opposition et d'autres personnalités importantes qui ne semblaient pas partager leurs opinions politiques.

[*Text*]

The following day, the coup–makers announced a new government, consisting of extremists from dissident factions of some political parties who had been unacceptable to their colleagues in the parties. We wish to point out that they also set up a government composed of extremists and that this government was set up contrary to the provisions of the peace agreement, which was the new constitution of the land.

Following the events of that night, it became clear that apart from the killings of the political leaders, there was also an elaborate country–wide plan to exterminate the Tutsi community. Tutsi homes were attacked and whole families killed in a brutal manner. Thanks to the international news media, especially television, you have seen the pictures that are coming out of Rwanda.

The civil strife taking place in Rwanda has taken the form of large–scale massacres of innocent, defenceless civilians, committed by four institutions. They are the presidential guard, the regular army, the police, which are called the *gendarmerie*, and militias, which are associated with two parties that belong to the factions of the late president.

The brutality of the massacres that have taken place matches the very worst the world has ever witnessed. It includes the use of machetes; burning victims to death; burying people alive and leaving only the head so that birds can finish them off; herding thousands of people into churches, closing doors and then exploding grenades and bombs through the ceilings; and beheading of people, even inn–keepers like the Belgians.

The victims of these atrocities include babies; children in schools; pregnant women, some of whom are raped before being killed; old men; patients in ambulances and hospitals; and psychiatric patients — to name but a few. There are thousands of mass graves across the land. Rivers in the whole region are choking with dead bodies.

This mindless violence has taken an indescribably heavy toll on the people of Rwanda. More than half a million people are dead, more than 400,000 people are in exile, and several million are displaced within the country.

I'll state a few of the salient features of the atrocities that have taken place. The massacres were carefully planned in advance and systematically executed to ensure the complete extermination of those who are perceived as opponents of the regime. The plans for these massacres were hatched from as far back as 1992, during the late president's own life. It was obvious that they had a hidden agenda.

When we see bodies floating in the Kagera River or children brutally murdered, we recall the words of some of the perpetrators of this genocide. In December 1992 one man, called Leon Mugesera, a member of the president's party and its leadership, who incidentally currently resides in Quebec and has regrettably been granted landed immigrant status in this country, called on the Hutu to kill all the Tutsis and throw them in the Nyabarongo River, which flows into the Kagera, as the quickest

[*Translation*]

Le lendemain, les auteurs du coup ont annoncé l'instauration d'un nouveau gouvernement composé d'extrémistes de factions dissidentes de certains partis politiques qui n'avaient pas paru acceptables aux membres desdits partis. Nous tenons à insister sur le fait qu'ils ont également instauré un gouvernement composé d'extrémistes et que ce gouvernement a été mis en place contrairement aux dispositions de l'accord de paix qui était la nouvelle constitution du pays.

Après les événements de cette nuit–là, il est devenu évident qu'en dehors du meurtre des chefs politiques, il y avait également un plan minutieusement préparé pour l'ensemble du pays afin d'exterminer la communauté tutsi. Les maisons des Tutsis ont été attaquées et des familles entières ont été sauvagement tuées. Grâce à la couverture des médias internationaux, notamment de la télévision, vous avez pu voir ce qui se passe au Ruanda.

La guerre civile qui se déroule au Ruanda a pris la forme de massacres à grande échelle d'innocents, de citoyens sans défense, perpétrés par quatre corps constitués: la garde présidentielle, l'armée régulière, la police, que l'on appelle la gendarmerie, et les milices qui sont associées à deux partis qui appartiennent aux factions de feu le président.

La brutalité des massacres qui ont eu lieu les classe parmi les pires atrocités que le monde ait jamais connues. On se sert notamment de machettes; on brûle les victimes vives; on enterre les personnes vivantes en laissant seulement la tête dehors pour que les oiseaux puissent finir le travail; on parque des milliers de personnes dans des églises, on ferme les portes et on fait ensuite exploser des grenades et des bombes en les lançant à travers le toit; on décapite les gens, même les aubergistes belges.

Parmi les victimes de ces atrocités, on compte des bébés, des enfants d'âge scolaire, des femmes enceintes qui sont parfois violées avant d'être tuées, des vieillards, des patients dans les ambulances et dans les hôpitaux, des malades dans les hôpitaux psychiatriques, pour n'en nommer que quelqu'uns. Il y a des milliers de fosses communes dans l'ensemble de ce pays. Les rivières de toute la région regorgent de cadavres.

Cette violence insensée a fait un nombre incroyable de victimes au sein de la population rwandaise. Plus d'un demi–million de personnes sont mortes, plus de 400 000 sont en exil et plusieurs millions sont déplacées à l'intérieur du pays.

Je vais vous donner quelques faits saillants des atrocités qui ont eu lieu. Les massacres ont été soigneusement préparés à l'avance et systématiquement exécutés pour s'assurer de l'extermination complète de tous ceux que l'on considérait comme des opposants au régime. La planification de ces massacres a commencé dès 1992, alors que le président maintenant décédé vivait encore. Il est évident qu'il y avait un ordre du jour secret.

Lorsqu'on voit ces corps qui flottent dans la rivière Kagera ou des enfants sauvagement tués, on se souvient des mots prononcés par certains des auteurs de ce génocide. En décembre 1992, un homme, Leon Mugesera, membre du parti du président et de sa direction, qui soit dit en passant habite actuellement au Québec et a malheureusement reçu le statut de personne ayant obtenu le droit d'établissement au Canada, a demandé aux Hutus de tuer tous les Tutsis et de les jeter dans la rivière

[*Texte*]

way of sending them back to Ethiopia, where the Tutsis supposedly came from.

• 1045

Another leader, Jean–Bosco Barayagwiza, of a party allied with the late president's party, set the stage for the brutal murder of children with these words: This time let us—the Hutu—avoid the mistakes of 1959. Don't spare even the children. That way the Tutsi will never come back.

It's very clear that these massacres were planned over a long period of time. During the killings that have been going on, those militias come up with lists of the people they planned to kill. The massacres have been planned over a long period of time.

The Rwandese Patriotic Front has very firm evidence, which we hope to present to the international community in due course, that the massacres were, but for the death of the late president, originally intended to take place during the transition period after the Rwandese Patriotic Army forces had handed over their weapons to the United Nations and gone to the assembly points, in the process of implementing the peace agreement.

These massacres did not come as a surprise to RPF. Indeed, the Rwandese Patriotic Front brought the alarming preparations for these massacres to the attention of the international community, including embassies of all western countries represented in Kigali, such as the United States, France, Belgium, Germany, and the Vatican, as well as to the attention of the embassies of the neighbouring countries. These preparations were also brought to the attention of the United Nations mission in Rwanda. The UN investigated and confirmed that preparations were being made for these atrocities to be committed.

Press reports indicate that the massacres are a result of tribal fighting, but the massacres are not really a result of fighting between two different groups. There are two groups all right, but one is the aggressor, who is armed and committing the atrocities, while the second is unarmed and defenceless.

Although the Tutsi community has been singled out for extermination, Rwandese of other ethnicities have equally been victims of the atrocities. Almost all the leaders, including the prime minister, many ministers, and top civil servants who came from the opposition parties, have been wiped out. All of them belong to the Hutu community.

These massacres are not new in Rwanda's history. They are repeats of massacres that were committed by the very same security apparatus, headed by the late president, between 1959 and 1966, 1972 and 1973, and 1990 and 1994. This record of gross human rights violations can be verified by examining records of the work of human rights organizations, with respect to those periods. I refer, for instance, to reports by Amnesty International or Human Rights Watch.

President Habyalimana and his collaborators planned these massacres by taking advantage of the cease–fire arrangements that the Rwandese Patriotic Front had agreed to for the purpose of providing a suitable environment for promoting national reconciliation, restoring peace, and democratizing our country.

[*Traduction*]

Nyabarongo, qui se jette dans la rivière Kagera, car c'est le moyen le plus expéditif de les renvoyer en Éthiopie d'où les Tutsis sont censés venir.

Un autre chef, Jean–Bosco Barayagwiza, d'un parti allié à celui du président décédé, a préparé le terrain pour tuer sauvagement les enfants en disant: cette fois–ci, évitons—nous, les Hutus—les erreurs de 1959. N'épargnez même pas les enfants. De cette façon, les Tutsis ne reviendront jamais.

Il est évident que ces massacres étaient prévus de longue date. Pendant les tueries qui ont eu lieu, les membres des milices arrivaient avec des listes de gens qu'ils avaient l'intention de tuer. Les massacres étaient prévus depuis longtemps.

Le Front patriotique rwandais a des preuves très sûres, qu'il espère présenter à la communauté internationale en temps voulu, qui permettent d'établir que les massacres étaient prévus à l'origine, si le président décédé n'avait pas été tué, pour la période de transition après que les soldats de l'armée patriotique rwandaise auraient remis leurs armes aux Nations Unies et se seraient rendus aux points de rassemblement, dans le cadre de la mise en oeuvre de l'accord de paix.

Ces massacres n'ont pas surpris le FPR. Le Front patriotique rwandais a en effet porté à l'attention de la communauté internationale les préparatifs inquiétants de ces massacres, en le signalant notamment aux ambassades de tous les pays occidentaux représentés à Kigali, tels les États–Unis, la France, la Belgique, l'Allemagne et le Vatican, ainsi qu'aux ambassades des pays voisins. Ces préparatifs ont également été portés à l'attention de la mission des Nations Unies au Rwanda. L'ONU a fait une enquête et a confirmé que les préparatifs étaient bien en cours en vue de la perpétration de ces atrocités.

On dit dans les journaux que les massacres sont le résultat d'une lutte tribale, mais ils ne sont pas dus à la lutte que se font deux groupes ethniques différents. Il y a bien deux groupes, mais l'un est l'agresseur et il possède des armes et commet des atrocités, alors que l'autre est sans arme est sans défense.

Bien que la communauté tutsie ait été désignée pour être exterminée, les Rwandais appartenant à d'autres ethnies ont également été victimes d'atrocités. Presque tous les chefs, y compris le premier ministre, de nombreux ministres et de hauts fonctionnaires qui appartenaient à des partis d'opposition, ont été supprimés. Ils appartiennent tous à la communauté hutue.

Ces massacres ne sont pas nouveau dans l'histoire du Rwanda. Ils ne sont que la répétition des massacres qui ont été commis par le même appareil de sécurité, qui avait à sa tête le président décédé, entre 1959 et 1966, 1972 et 1973, et 1990 et 1994. On peut vérifier l'exactitude des violations flagrantes des droits de la personne dans les dossiers des organisations de défense des droits de la personne correspondant à ces périodes. Je vous renvoie par exemple aux rapports d'Amnistie Internationale ou de Human Rights Watch.

Le président Habyalimana et ses collaborateurs ont prévu ces massacres en profitant des accords de cessez–le–feu que le Front patriotique rwandais a signés en vue de créer un cadre propice à la réconciliation nationale, au rétablissement de la paix et à la démocratisation du pays.

[*Text*]

These massacres are still continuing in areas that are controlled by the government, even as we sit here. They're instigated by the self–styled government. The state–owned radio station and another privately owned radio station, both of which are controlled by extremists, broadcast slogans daily inciting people to kill and exterminate the Tutsis, saying: The graves are half–empty. Have you killed a Tutsi today?

• 1050

Mr. Chairman, what has been happening in Rwanda is nothing but genocide. This is what the so–called government, the army, and the late president's party and its allies have been committing. Indeed, even the UN Secretary General, in his report of May 31 to the Security Council, recognizes the responsibility of the Rwandese Patriotic Front and the international community for failing to prevent the genocide.

Please let us not be guilty of failing to punish those who are responsible for carrying it out. We commend the Government of Canada for calling for the special session of the UN Commission on Human Rights, which recently concluded its work in Geneva, and we ask this country to continue to show leadership in this regard.

When the genocide started, following the *coup d'État* in which the Presidents of Burundi and Rwanda died, the Rwandese Patriotic Front attempted to find ways and means of restoring law and order without having to resort to armed confrontation. The Rwandese Patriotic Army commander, Major–General Habyalimana, sent a message to the government forces through Major–General Dallaire, asking the government forces to do all they could to protect the civilians from the militia and to protect people from attacks by the presidential guard. The armies instead responded by attacking the single battalion in Kigali, which was there to protect our leaders. The chairman of Rwandese Patriotic Front, Mr. Alexis Kanyarengwe, delivered a similar message, inviting the armed forces to stop the massacres.

In the end, the armies did not respond and the Rwandese Patriotic Army commander in Kigali asked, for your information, to defend his troops and other paid civilians. The UN force commander granted permission after consultation with the UN Secretariat and the Security Council.

On April 10 the Rwandese Patriotic Front began a military campaign with the consent of the United Nations first commander for the purpose of protecting its own people, but we also had other objectives. We had the objective of stopping the massacres, which were then spreading across the country, and we also planned to restore law and order.

We are glad to report that we were able to at least reinforce our battalion in Kigali anyway. Unfortunately, because it took time for us to get to Kigali, we were not able to save very many other people. Most of the people who had been regarded as opponents of the regime had been killed in all the areas we came across. This is because it took time for us to cover the distance to where these people were.

[*Translation*]

Ces massacres se poursuivent dans les régions contrôlées par le gouvernement en ce moment même. Ils sont instigués par le pseudo–gouvernement. La station radio d'État, et une autre station radio privée, toutes deux contrôlées par les extémistes, diffusent quotidiennement des slogans qui incitent la population à tuer et à exterminer les Tutsis, en clamant par exemple que les fosses sont à moitié vides ou en demandant: Avez–vous tué un Tutsi aujourd'hui?

Monsieur le président, ce qui se passe au Ruanda est un génocide pur et simple. C'est ce que le soi–disant gouvernement, l'armée, le parti du président décédé et ses alliés commettent. Car même le Secrétaire général de l'ONU, dans son rapport du 31 mai au Conseil de sécurité, a admis que le Front patriotique rwandais et la communauté internationale devaient se reprocher de ne pas avoir empêché ce génocide.

Ne soyons donc pas coupables de ne pas punir ceux qui en sont les auteurs. Nous félicitons le gouvernement du Canada d'avoir demandé la convocation d'une séance extraordinaire de la Commission des droits de la personne de l'ONU qui a récemment terminé ses travaux à Genève, et nous demandons que le Canada continue à montrer la voie à cet égard.

Lorsque le génocide a commencé, après le coup d'État au cours duquel les présidents du Burundi et du Ruanda ont trouvé la mort, le Front patriotique rwandais a essayé de trouver des moyens pour restaurer l'ordre public sans devoir recourir à l'affrontement armé. Le commandant de l'Armée patriotique rwandaise, le major–général Habyalimana, a envoyé un message à l'armée gouvernementale par l'entremise du major–général Dallaire, pour demander à l'armée gouvernementale de faire tout son possible pour protéger les civils des milices et pour protéger la population des attaques de la garde présidentielle. L'armée a en fait répondu en attaquant le seul bataillon qu'il y avait à Kigali et qui était là pour protéger nos chefs. Le président du Front patriotique rwandais, M. Alexis Kanyarengwe, a lancé un message semblable puisqu'il a invité les forces armées à cesser les massacres.

Pour finir, l'armée n'a pas répondu et le commandant de l'Armée patriotique rwandaise à Kigali a demandé, je vous le dis à titre d'information, à défendre ses soldats et les civils qui travaillent pour l'armée. Le commandant des forces de l'ONU lui a donné cette permission après avoir consulté le Secrétariat et le Conseil de sécurité de l'ONU.

Le 10 avril, le Front patriotique rwandais a lancé une campagne militaire avec l'autorisation du commandant en chef des Nations Unies pour protéger ses membres, mais en visant aussi d'autres objecifs. Notre objectif était d'arrêter les massacres qui s'étendaient à tout le pays, et nous prévoyions aussi de rétablir l'ordre public.

Nous sommes heureux de pouvoir vous dire que nous avons au moins réussi à renforcer notre bataillon à Kigali. Malheureusement, parce qu'il nous a fallu du temps pour arriver à Kigali, nous n'avons pas pu sauver beaucoup d'autres personnes. La plupart de ceux que l'on considérait comme les opposants au régime avaient été tués dans les secteurs où nous sommes passés. Cela est dû au fait qu'il nous a fallu du temps pour couvrir la distance qui nous séparait de ces personnes.

[*Texte*]

At the moment we have secured at least half the country. We wish to report to you that in areas under our control large-scale massacres have stopped, although a few incidents of violence by the militia still remain. Law and order are being established, and the Rwandese Patriotic Front is cooperating with humanitarian organizations such as the ICRC, the World Food Program, UNICEF, and the *Médecins sans frontières*, to provide the much-needed humanitarian assistance.

In conclusion, the Rwandese Patriotic Front wishes to assure the members of this committee and other branches of the Canadian government and the Canadian public that, first, we share the concern of the international community for the restoration of peace in Rwanda. Second, we believe the solution to the crisis in Rwanda is essentially political and not military. Third, we are committed to the promotion of democracy in our country. Fourth, we are agreeable to reaching a cease-fire agreement with the government forces so long as massacres stop and so long as the army commits itself to cooperate in bringing to justice people responsible for genocide. Last, we are also committed to implementing the Arusha peace agreement and to establishing a broad-based transitional government to lead our country during the transition to democracy. However, our view is that the transitional institutions should not include political parties, organizations or individuals that have participated in or instigated the genocide and other political killings.

[*Traduction*]

À l'heure actuelle, nous avons pris en main au moins la moitié du pays. Nous tenons à vous dire que dans les régions qui sont sous notre contrôle, les massacres généralisés ont cessé, bien qu'il y ait encore quelques incidents violents dus à la milice. On est en train de rétablir l'ordre public et le Front patriotique rwandais collabore avec les organisations humanitaires comme le CICR, le Programme alimentaire mondial, l'UNICEF et Médecins sans frontières, pour obtenir l'aide humanitaire dont les gens ont tellement besoin.

En conclusion, le Front patriotique rwandais tient à faire savoir aux membres du comité, aux autres instances gouvernementales et au public canadien qu'il partage avant tout le désir de la communauté internationale de voir la paix rétablie au Ruanda. Deuxièmement, nous croyons que la solution à la crise du Ruanda est essentiellement politique et non pas militaire. Troisièmement, nous nous engageons à favoriser l'avènement de la démocratie dans notre pays. Quatrièmement, nous sommes prêts à signer un accord de cessez-le-feu avec l'armée gouvernementale dans la mesure où les massacres cessent et où l'armée s'engage à collaborer pour faire juger les responsables du génocide. Enfin, nous nous engageons à mettre en oeuvre l'accord de paix d'Arusha et à instaurer un gouvernement de transition ayant la plus large représentation possible pour mener notre pays sur la voie de la démocratie. Nous estimons cependant que les institutions de transition ne devraient pas comprendre les partis politiques, les organisations ou les particulier ayant participé ou ordonné le génocide et les autres meurtres politiques.

• 1055

Mr. Chairman, we appeal to the Canadian government to contribute to efforts to restore stability and peace in Rwanda by supporting the UN human rights mission, the UN mission of assistance to Rwanda. We also appeal for assistance in isolating and ostracizing the Rwandan government by cutting off diplomatic relations with it. We pray that people who have committed or instigated atrocities in Rwanda should not be allowed to enter or reside in this country. We appeal for continued contributions to humanitarian aid and for the reconstruction of the country in the post-war period. We also continue to ask you to play a leading role, which you are already playing, in ensuring that the perpetrators of the acts of genocide are brought to justice.

Monsieur le président, nous demandons au gouvernement canadien de tout mettre en oeuvre pour restaurer la stabilité et la paix au Ruanda en appuyant la mission des droits de la personne de l'ONU, la mission d'assistance de l'ONU au Ruanda. Nous demandons aussi son aide pour isoler et frapper d'ostracisme le gouvernement ruandais en rompant les relations diplomatiques avec lui. Nous demandons que ceux qui ont commis des atrocités, ou les ont ordonnées, au Ruanda ne soient autorisés ni à entrer ni à résider au Canada. Nous demandons que le Canada continue à participer à l'aide humanitaire et à la reconstruction du pays pendant l'après-guerre. Nous lui demandons aussi de continuer à jouer un rôle de chef de file, rôle qu'il assume déjà, en faisant en sorte que les auteurs du génocide soient traduits en justice.

Thank you very much, Mr. Chairman.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): Thank you.

Mr. Ménard.

Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président suppléant (M. Telegdi): Merci.

Monsieur Ménard.

M. Ménard: Je souhaite la bienvenue à nos invités, qu'on aurait évidemment souhaité rencontrer dans un tout autre contexte, comme chacun en conviendra.

Vous vous êtes déclarés jusqu'à présent satisfaits de l'action qui a été menée par le Canada, d'abord parce qu'il a été l'un des premiers à faire pression auprès de la Commission de l'ONU des droits de l'homme pour qu'un reporteur-enquêteur soit nommé, et également parce qu'il est présent sur le terrain par l'intermédiaire du major-général Dallaire, comme vous l'avez vous-même mentionné.

Mr. Ménard: I welcome our guests, although we would have preferred to meet them in different circumstances, and I am sure everybody will agree.

You said you were so far pleased with the action taken by Canada, first because our country was one of the first to make representation with the UN Human Rights Commission for the nomination of an investigator-reporter, and also because we now have him on the spot through Major-General Dallaire, as you yourself said.

[*Text*]

Il y a une chose que j'ai un peu plus de difficulté à saisir. Je veux mesurer mes propos, parce qu'il n'est pas toujours facile de comprendre les causes profondes qui font que votre pays est à feu et à sang. Évidemment, toute notre sollicitude vous accompagne. Le Front patriotique rwandais est un groupe qui se destine à l'exercice du pouvoir, ou certainement aux commandes de l'État au Rwanda. Vous nous suggérez de couper tous les liens diplomatiques et, en même temps, de continuer d'être présents pour l'aide humanitaire.

Dans un premier temps, quelle est votre évaluation de la mission d'assistance de l'ONU? Je crois qu'il y a beaucoup à dire à ce sujet. Il serait intéressant d'avoir votre appréciation, parce que l'information qui nous est acheminée l'est essentiellement par les médias. C'est quelquefois un prisme ou un révélateur qui est assez juste. C'est, dans d'autres cas, un prisme ou un révélateur qui l'est moins. On sait aussi que le conflit qui oppose deux factions principales est fortement à incidence technique. Précisez–nous ce qu'il est possible de faire, toujours sur le plan diplomatique et compte tenu des moyens qui sont les nôtres comme Comité parlementaire? Parlez–nous un peu de la mission d'assistance. Comment pouvons–nous nous, comme membres du Comité, porter notre action auprès des instances déjà existantes, que ce soit à l'ONU ou ailleurs, si vous le souhaitez?

Mr. Gahima: About the RPF being a group that is after power, we definitely want power, because unless you have political power you can't change anything in any country. That's what politics is all about. But we don't want power, we don't want a political system that would dominate. We want a democratic system.

[*Translation*]

But there is something I have a little more problems understanding. And I will try to wave my words because it's not always easy to understand the deep causes of the serious situation your country is in. We of course want to assure you of our concern. The Rwandese Patriotic Front is a group that intends to take power or obviously to be in control of the State of Ruanda. You suggest we cut off diplomatic relations with the government and, at the same time, that we continue to be present for humanitarian aid.

I'd like to know first what is your assessment of the UN assistance mission? One could say a lot about it. I'd like to know what you think of it because the information we get is mainly through the media. It sometimes is a good reflection, but in other cases, it is less accurate. We also know that the strife between the two main factions has strong technical implications. Could you tell us what we could do on the diplomatic side and given the means we have as a Parliament committee? Tell us also about the assistance mission. How can we, as members of the committee, bring pressure to bear on the existing institutions, whether it be at the UN or elsewhere, if you so wish?

M. Gahima: Lorsque vous dites que le FPR est un groupe qui recherche le pouvoir, nous voulons certainement accéder au pouvoir, car sans pouvoir politique, on ne peut rien changer dans un pays. C'est à cela que sert la politique. Nous ne voulons pas le pouvoir pour le pouvoir nous ne voulons pas d'un système politique autocratique. Nous voulons un système démocratique.

• 1100

When we started this war there was no democracy in Rwanda. Rwanda was the first country to declare itself a one–party state in 1965. All opposition leaders were killed during that period in 1965–66. No political opposition of any kind has been allowed since that time.

Not only was political opposition banned but the government also was very repressive. As we were telling you, there have been terrible atrocities against our people throughout the post–independence period, acts that have been seen by outsiders as acts of genocide. That's not just now but throughout the 1960s and the 1970s and the 1980s.

So we were not fighting a democratic government; we were fighting a repressive government, a very corrupt government. The Rwandese Patriotic Front was set up in 1979. For 10 years we tried to press for peaceful democratic change. We only took up arms because there was no other way and because it was repressive. It was a terrible government, as indicated by what they would do. The source of the massacres in Rwanda now is that there is a terrible dictatorial government that will stop at nothing to stay in power. A peace agreement was on the way to going toward the process of democratizing our country, and the people who. . .the president killed him. They did not want this process toward democratization to continue.

Lorsque nous sommes entrés en guerre, la démocratie n'existait pas au Ruanda. Le Ruanda a été le premier pays à se déclarer État à parti unique en 1965. Tous les chefs de l'opposition ont été tués pendant les années soixante–cinq et soixante–six. Depuis lors, on ne tolère plus aucune opposition politique.

Le gouvernement a non seulement interdit l'opposition politique, mais il s'est montré également très répressif. Comme nous vous le disions, de graves atrocités ont été commises contre notre peuple pendant toute la période qui a suivi l'indépendance, des actes qualifiés par les étrangers de génocide. Et cela ne date pas d'hier. Il en a été ainsi tout au long des années soixante, soixante–dix et quatre–vingt.

Nous ne luttions donc pas contre un gouvernement démocratique; nous luttions contre un gouvernement répressif et très corrompu. Le Front patriotique ruandais a été créé en 1979. Pendant 10 ans, nous avons essayé de faire pression pour parvenir pacifiquement à la démocratie. Nous avons été contraints de prendre les armes pour lutter contre un gouvernement aussi répressif. Ce gouvernement a commis des astrocités. Cette terrible dictature ne recule devant rien pour rester au pouvoir et est à l'origine des massacres se déroulant à l'heure actuelle au Ruanda. Un accord de paix devait permettre au pays de se démocratiser, et celui qui. . . mais le président l'a faut assassiner. Les gens au pouvoir ne voulaient d'un processus menant à la démocratisation continue.

[*Texte*]

So we want power, but we don't want power for ourselves. We had agreed to a period of transition within which all political parties were to share power. It's the regime we do not want.

About the UN mission of assistance, you asked for our assessment of it. Let me tell you, we were very disappointed that at the time the massacres stopped, the United Nations mission, instead of staying to protect our people, decided to withdraw. They cited the reason that they did not have the mandate to protect people. But what does it take to change the mandate of a UN mission? All it takes is for the Security Council to sit and decide on changing the mandate. They didn't have to come out.

Of course, they might say they were not equipped, but the point is that everyone knew these massacres were being planned. You can even ask the UN mission. There was evidence that these atrocities were being committed. We gave these reports in writing.

The previous record of the UN mission in Rwanda is not very encouraging. The UN is thinking about going to Rwanda now, but sadly, as they go, it will be too late for most of the people threatened.

The people threatened in Rwanda are of two categories: members of opposition parties and members of the Tutsi community. As I have told you, when these massacres started we tried to push forward to cover as much of the country as possible. Now in areas you come to, those threatened communities—the Tutsi and the opposition parties—are not there any more. A few have escaped, but most of them have been killed.

So it's very likely that when the UN mission goes to Rwanda there will not be many people to save. Most of the victims will have died.

We estimate that maybe half a million people have died. When all is said and done, and investigations are made, the actual figures will be even more than a million. The Tutsi community alone, even by the conservative estimates of the government, is supposed to be 15%. There are very few survivors among them. Most of them have been killed. If you add in the figures for the opposition parties, we are thinking in terms of more than a million.

• 1105

So it's necessary that the UN mission goes. We believe it still has an important role to play, but we don't think it will be very effective because of the time lag. So we support the United Nations mission going to Rwanda, but we think the delays will make it impossible for them to be useful or to play a role in helping the people they are supposed to help.

In terms of how to help, the United Nations has been saying they can't deploy the mission because they don't have the equipment. They would like countries like Canada to provide the equipment and troops and to prod the UN Secretariat to make sure this process takes off as soon as possible.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): That you. That was a long question and a long answer.

[*Traduction*]

Nous voulons donc accéder au pouvoir, mais nous ne voulons pas le pouvoir pour nous–mêmes. Nous avions convenu de passer par une période de transition au cours de laquelle tous les partis politiques se seraient partagé le pouvoir. C'est du régime actuel dont nous ne voulons pas.

Vous nous avec demandé d'évaluer la mission d'assistance de l'ONU. Nous avons été très déçus de voir que, au moment où les massacres ont cessé, la mission des Nations Unies a préféré se retirer plutôt que de protéger la population. On a justifié cette décision en disant que le mandat qu'il lui avait été confiée ne prévoyait pas la protection de la population. Mais que faut–il faire pour changer le mandat d'une mission de l'ONU? Il suffit que le Conseil de sécurité se réunisse pour décider de changer de mandat. Les troupes n'avaient pas à se retirer.

Bien sûr, on a prétendu que la mission n'était pas équipée, mais tout le monde savait que ces massacres allaient se produire. Vous pouvez même demander aux membres de la mission de l'ONU. On avait les preuves de ces atrocités. Nous avons donné produit des rapports écrits.

Le peu de succès précédemment obtenu par la mission de l'ONU au Ruanda n'annonce rien de bon. L'ONU envisage de nouveau de renvoyer des troupes au Ruanda, mais d'ici là, il sera malheureusement trop tard pour la plupart des personnes qui sont menacées.

Ceux qui sont menacés au Ruanda appartiennent à deux catégories: les membres des partis d'opposition et les membres de la communauté Tutsi. Comme je vous l'ai dit, lorsque ces massacres ont commencé, nous avons essayé de regagner du terrain. Lorsqu'on arrive dans certains secteurs de ces communautés menacées—les membres de la communauté Tutsi et ceux des partis d'opposition ont disparu. La plupart d'entre eux ont été massacrés.

Il est donc fort vraisemblable que lorsque la mission de l'ONU arrivera au Ruanda, il n'y aura plus grand monde à sauver. La plupart seront morts.

Selon nous, que près d'un demi million de personnes sont mortes. Lorsque tout sera terminé, que toutes les enquêtes auront été menées, on s'apercevra peut–être qu'il s'agit d'un million. La communauté Tutsi à elle seule, même si l'on se fie aux estimations relativement prudentes du gouvernement, est censée représenter 15 p. 100 de la population. Les survivants de cette communauté sont très peu nombreux. Si vous ajoutez les chiffres des partis d'opposition, il s'agit de plus d'un million de personnes.

Il est donc nécessaire que la mission de l'ONU se rende au Rouanda. Nous pensons qu'elle a encore un rôle à jouer, même si elle risque de ne pas être très efficace parce que nous avons perdu de temps. Nous sommes donc favorables à la mission des Nations Unies au Rouanda, mais nous pensons que à cause de cette perte de temps, elle ne pourra pas être très utile à ceux qui ont besoin d'elle.

À propos de cette aide, les Nations Unies ont dit qu'elles ne peuvent dépêcher la mission parce qu'elles ne disposent pas des ressources nécessaires. Elles aimeraient que des pays comme le Canada fournissent des ressources et des troupes et fassent pression sur le Secrétariat de l'ONU pour faire activer les choses.

Le président suppléant (M. Telegdi): Merci. À question complexe, réponse détaillée.

[*Text*]

Mr. Reed (Halton—Peel): I want to know whether this tragedy is going to spread into Burundi. Do you have any idea why the President of Burundi was killed at the same time. . .?

Mr. Gahima: The death of the President of Burundi appears to have been an accident. He had come from Bujumbura to Dar es Salaam in his own plane, but it appears he had some discussions that he wanted to continue with the late Habyarimana. So they went on the same plane. His death was an accident.

As to whether these events in Rwanda will lead to a similar situation in Burundi, I hope not. As you are aware, Burundi went through similar atrocities last October, although on somewhat a smaller scale.

Since that time most prominent political players in Burundi have become aware of the grave risks posed to the existence of their country and their people. The reaction of most of them to the crisis has been one of calm and moderation and trying to avoid doing anything that will lead to a similar crisis in their own country.

We hope this kind of problem will not arise in Burundi. We have been in touch with the Burundi government. We have a fairly good relationship with them and we have tried to advise them to do everything in their power to ensure that nothing of this sort happens.

Mr. Reed: Do you have any comment about the impact of the refugee problem on the neighbouring countries?

Mr. Gahima: Most of the refugees have gone to Tanzania. Refugees, especially in such poor countries, are a big burden on social services. So to that extent they create problems. But the situation in Tanzania has been helped by the fact that a lot of international aid has come in. So the problem has not been as bad as it could have been.

But the other side of the problem is that the extraordinary attention given to the refugees in Tanzania has distracted attention from the bigger humanitarian crisis in Rwanda. There are more people displaced within Rwanda than there are refugees outside it. Some of these people who are displaced in Rwanda. . .I am still furious. The UN, the World Food Program and UNICEF are already operating, but humanitarian organizations worldwide are not helping them. They just concentrate on the people in Tanzania.

[*Translation*]

M. Reed (Halton—Peel): J'aimerais savoir si le Burundi risque de connaître le même sort. Savez–vous pourquoi le président du Burundi a été tué à la même éqoque.

M. Gahima: La mort du président du Burundi semble avoir été un accident. Il était allé de Bujumbura à Dar es Salaam dans son avion personnel, mais il semble qu'il voulait poursuivre certaines discussions avec feu le président Habyarimana. Ils ont donc pris le même avion. Sa mort a été accidentelle.

Quant à savoir si le Burundi risque de vivre la même tragédie que le Rouanda, j'espère que non. Comme vous le savez, le Burundi a connu les mêmes atrocités en octobre dernier, bien qu'il y ait eu moins de victimes.

Depuis lors, de nombreux personnages politiques importants du Burundi ont pris conscience des graves risques pour leur pays et leur peuple. Ils ont pour la plupart réagi à la crise avec calme et modération en essayant d'éviter de faire quoi que ce soit qui puisse entraîner une crise semblable dans leur pays.

Nous espérons que le même genre de problème ne se posera pas au Burundi. Nous avons pris contact avec le gouvernement burundais. Nous entretenons avec lui d'assez bonnes relations et nous l'avons invité à faire tout son possible pour veiller à ce qu'une telle chose ne se produise pas.

M. Reed: Avez–vous des remarques à faire sur le problème posé par l'afflux des réfugiés dans les pays voisins?

M. Gahima: La plupart des réfugiés sont allés en Tanzanie. Des réfugiés, surtout dans des pays pauvres comme celui–là, constituent un lourd fardeau pour les services sociaux. C'est dans ce sens qu'ils font problème. Mais la situation en Tanzanie a été améliorée grâce à l'aide internationale importante qui a pu arriver à destination. Le problème s'est donc amenuisé.

Par ailleurs, l'extrême attention accordée aux réfugiés de Tanzanie a détourné l'attention générale de la crise humanitaire plus importante qui sévit au Rouanda. Il y a davantage de personnes déplacées à l'intérieur du Rouanda qu'il n'y a de réfugiés à l'extérieur du pays. Certaines de ces personnes sont déplacées au Rouanda. . . Je suis furieux. Les Nations Unies, le Programme alimentaire mondial et l'UNICEF agissent déjà, mais les organisations humanitaires du monde entier ne les aident pas. Elles s'occupent surtout des personnes se trouvant en Tanzanie.

• 1110

Mr. Reed: You said at the beginning that when this massacre began there were government officials who were not Tutsi who were also murdered. Is that correct?

Mr. Gahima: That's very correct. In fact, as you're aware, or you might not be, since independence the Tutsi community has been more or less presumed not to exist. The prime minister was killed, the late Uwilingiyimana, Geem Anadata, most of her ministers, the top civil servants, the political party leaders—all those prominent people who were killed, they were not Tutsi, they were Hutu. Only one person among the prominent people, one minister, was Tutsi.

M. Reed: Vous avez dit au début que, lorsque les massacres ont commencé, on a aussi tué des membres du gouvernement qui n'étaient pas tutsi. Est–ce exact?

M. Gahima: C'est tout à fait exact. En fait, comme vous le savez peut–être, depuis l'indépendance, la communauté tutsi est censée avoir disparu. Le Premier ministre a été tué, feue Agathe Uwilingiyimana, la plupart de ses ministres, Natuksi Vasavance, les chefs des partis politiques—toutes ces personnes importantes ont été tuées, elles n'étaient pas tutsi, elles étaient hutu. Un seul ministre parmi ces personnages importants était tutsi.

[*Texte*]

Really, this is not an ethnic conflict. The victims have been anybody who is perceived as a political opponent. So you can take it from me, all those prominent people who were killed were Hutu. They were not Tutsi. The Tutsi people who were killed were ordinary people, peasants, businessmen, not people who were prominent in public life.

Mr. Grose: First of all, I'd like to say that I feel this committee is straying far from its mandate. But if we're going to involve ourselves in civil wars, I think it would be best to hear from the other side. That having been said, the witnesses have been courteous enough to appear before us and I would like to ask one quick question.

You mentioned, sir, that if this carnage were to stop and a new government to somehow be formed, the perpetrators of atrocities would be ineligible to be part of the government. I'm interested in who would determine who was ineligible.

Mr. Gahima: I would tell you of the very disappointing experience we have had at the United Nations. When these atrocities started, we started calling for an all crimes tribunal to examine the situation. Most members of the Security Council are not in favour of an international all crimes tribunal.

First of all there is the fact that at the Security Council there is China, which never wants any strong decisions taken about human rights issues. Second, most members of the Security Council believe they need to take the easy way out by forcing the two parties to negotiate; that is, the killers and the opposition. But now we are talking of genocide. What they tried to do is not accuse the people, the government, of genocide because they hope to bring us together to negotiate. They make sure they don't ever accuse them of genocide.

Our own wish would be that there be a human rights war crimes tribunal to determine the guilt or innocence of those people who are suspected. But the international community is not willing. At the Human Rights Commission meeting in Geneva they said the question of determining who is guilty of these atrocities should be determined by the national judiciary, so it is really the national judiciary to determine. But our own preference would have been for an international commission, an international all crimes tribunal. But the world is not interested, so we shall have to do it ourselves, we the Rwandese.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): Just for information regarding the mandate of this committee, I'm not sure if you will recall that there was a unanimous request that our mandate include international human rights. The House of Commons has our mandate as including international human rights, so we're certainly within the mandate in that regard.

• 1115

Mr. Grose: No, you're missing my point. As far as international human rights are concerned, I fully agree with you. I think we're quite frankly straying into foreign relations and politics. I think that is beyond our mandate.

[*Traduction*]

En réalité, il ne s'agit pas d'un conflit ethnique. Les victimes sont tous ceux que l'on considère comme des opposants politiques. Vous pouvez me croire, tous les personnages importants qui ont été tués étaient hutu. Ils n'étaient pas tutsi. Les Tutsi qui ont été tués étaient des gens ordinaires, des paysans, des commerçants, et non des personnalités.

M. Grose: Tout d'abord, je tiens à dire que le Comité est en train de s'écarter beaucoup de son mandat. Mais si nous voulons participer à des guerres civiles, nous ferions mieux d'entendre la version de l'autre partie. Ceci dit, les témoins ont eu l'amabilité de comparaître devant nous et j'aimerais leur poser une petite question.

Vous avez dit, monsieur, que si ce carnage devait cesser et qu'un nouveau gouvernement était formé d'une façon ou d'une autre, les auteurs des atrocités ne pourraient pas faire partie du gouvernement. J'aimerais savoir qui décide cela.

M. Gahima: Je vais vous parler de l'expérience très décevante que nous avons eue avec les Nations Unies. Lorsque ces atrocités ont commencé, nous avons demandé à ce que soit créé un tribunal chargé de juger tous les crimes. La plupart des membres du Conseil de sécurité ne sont pas favorables à un tribunal international chargé de juger tous les crimes.

En premier lieu, il faut noter que, au sein du Conseil de sécurité, la Chine n'accepte jamais que l'on prenne des décisions importantes dans le domaine des droits de la personne. En second lieu, la plupart des membres du Conseil de sécurité estiment que le plus simple est d'obliger les deux parties à négocier; c'est-à-dire les auteurs des massacres et l'opposition. Mais nous parlons en l'occurrence de génocide. Ils ont donc essayé de ne pas accuser les gens nommément, de ne pas accuser le gouvernement, parce qu'ils espèrent nous réunir pour négocier. Ils prennent bien garde de ne jamais accuser personne d'avoir commis un génocide.

Nous souhaiterions que l'on crée un tribunal pour les crimes de guerre contre l'humanité à même de décider de la culpabilité ou de l'innocence des personnes soupçonnées. Mais cette idée déplaît à la communauté internationale. À la réunion de la Commission des droits de l'homme à Genève, il a été dit que la décision relative à la culpabilité à l'égard de ces atrocités devrait être imputée à l'appareil juridique national, c'est donc à lui de prendre cette décision. Mais nous aurions préféré quant à nous une commission internationale, un tribunal international chargé de juger tous les crimes. Mais cela n'intéresse pas la communauté mondiale et c'est à nous, ruandais, qu'il revient de le faire.

Le président suppléant (M. Telegdi): À titre d'information concernant le mandat du Comité, je suis sûr que vous vous souvenez qu'on a demandé à l'unanimité que notre mandat porte également sur les droits de la personne pratiqués dans le monde. Le mandat que nous a attribué la Chambre des communes englobe les droits de la personne dans le monde. Nous respectons donc tout à fait notre mandat à cet égard.

M. Grose: Non, vous ne me suivez pas. En ce qui concerne le respect dans le monde des droits de la personne, je suis entièrement d'accord avec vous. Mais je pense, bien franchement, que nous nous écartons du sujet en parlant relations étrangères et politiques. Je pense que cela déborde de notre mandat.

[*Text*]

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): I will beg to be corrected on it, but I can't see how you can have human rights without being involved in politics. You can't separate the two. The ability of people to democratically choose governments is a very basic human right.

I have you on the list, Mr. Bernier, but now I have to go to Reform and Mr. McClelland.

Mr. McClelland: I would like to thank you for your testimony here. It's very difficult for us to even conceive of the difficulties you must have here in Canada when such horrific things are happening in your country.

I just want to be clear in my own mind, the Rwandese Patriotic Front, of which you are members and representatives, is that primarily of the Tutsi tribe?

Mr. Gahima: The Rwandese Patriotic Front is the only political organization in Rwanda that has both Hutus and Tutsis. All the other political parties in Rwanda are exclusively Hutu. We are the only party that is mixed.

I will add something, though. It's true that in the beginning we were predominantly Tutsi. Because the situation inside the country was very repressive, it was very difficult to organize politically inside the country. So the only Rwandese who were free to organize politically were refugees, and the refugees were mainly Tutsi.

Mr. McClelland: I'm going to ask the questions quickly, because we have a short time. I apologize for interrupting, but I must do so.

Mr. Gahima: It's all right. I'm sorry.

Mr. McClelland: What percentage in your organization would be Tutsi and what percentage would be Hutu?

Mr. Gahima: First of all, I have to be honest with you, in our country there hasn't been an atmosphere conducive to having free and fair elections, so it's very difficult to determine what the proportion of this ethnic group is. In our leadership, our chairman is Hutu. Half of the people who were supposed to represent us in the transitional government would have been Hutus. In our army, many people are Hutus. So I think it is more or less even.

Mr. McClelland: Thank you. It's good to know.

Another question I had was whether there are any institutions to build on in Rwanda that are mixed. If you have to go from one to another... So the Patriotic Front is an institution that has Hutu and Tutsi working together. The next question is, after such horrific genocide from one people to another, isn't it reasonable to assume that there will be a tremendous bloodlust for revenge? That's human nature. What can possibly be done to prevent an escalation into a never–ending civil war based on revenge?

Mr. Gahima: Whether there are mixed institutions that provide some hope for change in the future, there were such institutions. The point was not really, for example, whether a political party was exclusively Hutu, but whether the Hutu in

[*Translation*]

Le président suppléant (M. Telegdi): Vous me corrigerez si j'ai tort, mais je ne vois pas comment on peut parler de droits de la personne sans faire intervenir la vie politique d'un pays. On ne peut pas séparer les deux choses. La possibilité pour une population de choisir démocratiquement son gouvernement est un droit de la personne des plus fondamentaux.

J'ai noté votre nom sur ma liste, monsieur Bernier, mais il me faut maintenant céder la parole à monsieur McClelland, du Parti Réformiste.

M. McClelland: Je vous remercie d'être venu témoigner devant nous. Il est très difficile pour nous d'imaginer les difficultés que vous devez rencontrer ici au Canada, étant donné toutes les choses horribles qui se passent dans votre pays.

J'aimerais être certain d'avoir bien compris: Le Fonds patriotique ruandais, dont vous êtes membre et représentant, regroupe–t–il principalement des Tutsis?

M. Gahima: Le Front patriotique ruandais est la seule organisation politique ruandaise qui regroupe et des Hutu et des Tutsis. Tous les autres partis politiques au Rouanda sont exclusivement hutus. Nous sommes le seul parti mixte.

J'aimerais néanmoins ajouter quelque chose. Il est vrai qu'au début nous étions principalement des Tutsis. Le régime étant très répressif, il était très difficile de s'organiser politiquement à l'intérieur du pays. Par conséquent, les seuls Rouandais qui étaient libres de s'organiser politiquement étaient les réfugiés, qui étaient principalement tutsis.

M. McClelland: Je vais vous poser mes questions très rapidement, car nous ne disposons pas de beaucoup de temps. Vous m'excuserez de devoir vous interrompre, mais je n'ai malheureusement pas le choix.

M. Gahima: Cela ne m'ennuie pas du tout.

M. McClelland: Quel pourcentage de vos membres est tutsi et quel pourcentage est Hutu?

M. Gahima: Tout d'abord, il me faut être honnête avec vous: dans mon pays, l'atmosphère n'a pas été propice à la tenue d'élections libres et justes, et il est par conséquent très difficile de déterminer quelle proportion représente ce groupe ethnique. Notre président est Hutu. La moitié des personnes qui étaient censées nous représenter à l'intérieur du gouvernement transitoire auraient été des Hutus. Dans notre armée, il y a beaucoup de Hutus. Je pense que la répartition est assez équilibrée.

M. McClelland: Merci. C'est bon à savoir.

L'une autre question que je voulais vous poser est la suivante: y a–t–il au Rouanda des institutions qui soient mixtes et qui pourraient servir de base pour la reconstruction du pays? S'il faut passer de l'un à l'autre... Le Front patriotique est donc une institution au sein de laquelle on retrouve des Hutus et des Tutsis qui travaillent ensemble. Autre question: après un tel génocide, n'est–il pas raisonnable de supposer qu'il y aura une soif de sang, une soif de vengeance? C'est la nature humaine. Quelle mesure pourra être prise pour empêcher l'escalade de la vengeance dans une guerre civile sans fin?

M. Gahima: Quant à la question de savoir s'il existe des institutions mixtes qui offrent un certain espoir de changement pour l'avenir, il y en avait. L'important n'était pas tant, par exemple, qu'un parti politique soit exclusivement Hutu,

[*Texte*]

that political party followed policies that were very sectarian or whether they followed policies that did not discriminate against anybody. Before these massacres took place, there were a whole lot of institutions that had developed over the last two years that provided hope for change. There were human rights; there was a press; there were political parties; there were human rights organizations; there were development organizations; there were churches; and there were academics who perceived the attitude and promoted national unity.

• 1120

The unfortunate thing about Rwanda is that most of the leaders in these fields have been wiped out. It's a big set–back. I can't promise you it's going to be easy to unite the country again, because all these people have been killed.

Mr. McClelland: Then the question is, do you envision partition in your country?

Mr. Gahima: No. We are still committed to pursuing national unity. This is a terrible set–back, but we are all Rwandese.

I will come to the next question. We are not after revenge. We still believe it's possible for people to live together. We don't blame one ethnic group or another for these problems. We believe the problems are caused by a few people who want political power and want to keep it. They manipulate the citizenry for their own political ends.

We are not after revenge. In the areas we told you we are controlling, more than 2 million people are living there now. They are all Hutus. If we were after revenge the Tutsis could have killed some of our citizens. But they are living in peace. The press—CNN, CBS, BBC—go in there and can see there's nothing going wrong.

Mr. McClelland: Thank you.

I defer any time left to my colleague.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): You have no time left.

Mr. McClelland: Okay.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): Just before we go on to the next round, the population started out at 1 million Tutsis and 6 million Hutus. Is that right? I understand the front now controls half the country.

If you look at it that way, it seems as though it just could not be the Tutsis doing it by themselves. You only have 500,000 left if the figure of 500,000 dead is brought into it.

M. Bernier: Je voudrais souhaiter la bienvenue à M. Gahima dans notre pays. Comme mon collègue l'a mentionné, nous aurions souhaité rencontrer les représentants du Rwanda pour des motifs autres que ceux dont nous devons traiter ce matin. La communauté internationale, comme le Canada et le Québec, est renversée. Personne ne comprend l'horreur de la situation au Rwanda. Vous nous apportez déjà des renseignements supplémentaires qui nous permettront, je l'espère, de vous aider le mieux possible.

[*Traduction*]

l'important était de savoir si les Hutus membres de ce parti suivaient des politiques qui étaient très sectaires ou des politiques qui n'étaient discriminatoires envers personne. Avant ces massacres, quantité d'institutions avaient pris forme au cours des deux années précédentes et offraient beaucoup d'espoir de changement. Il y avait une presse; il y avait des partis politiques; il y avait des organisations de défense des droits de la personne; il y avait des organismes de développement; il y avait des églises et il y avait des universitaires qui ont deviné les attitudes et qui se sont consacrés à la promotion de l'unité nationale.

Ce qu'il y a de malheureux, c'est qu'au Rouanda la plupart des leaders dans ces domaines ont été éliminés. Nous avons vécu de graves revers. Je ne peux pas vous promettre que cela va être facile d'unir à nouveau le pays, car toutes ces personnes ont été tuées.

M. McClelland: Dans ce cas, la question est la suivante: envisagez–vous la partition de votre pays?

M. Gahima: Non. Nous demeurons engagés à poursuivre l'unité nationale. C'est un terrible revers, mais nous sommes tous Rouandais.

Pour répondre à votre autre question, nous ne cherchons à nous venger. Nous croyons toujours qu'il est possible pour différents peuples de vivre ensemble. Nous ne rendons pas un groupe ethnique ou un autre responsable de ces problèmes. Nous pensons que ceux–ci ont été causés par une poignée de personnes qui veulent obtenir le pouvoir politique et le garder. Ils manipulent les citoyens pour servir leurs propres fins.

Nous ne cherchons pas à nous venger. Plus de deux millions de personnes vivent aujourd'hui dans les régions que nous vous avons dit contrôler. Toutes ces personnes sont Hutus. Si nous voulions nous venger, les Tutsis auraient pu tuer certains des nôtres. Mais ces gens–là vivent en paix. Les journalistes de CBN, CBS, de la BBC vont là–bas et constatent qu'il ne s'y passe rien de mal.

M. McClelland: Merci.

Je cède le reste du temps qui m'a été accordé à mon collègue.

Le président suppéant (M. Telegdi): Il ne vous reste plus de temps.

M. McClelland: Très bien.

Le président suppléant (M. Telegdi): Avant d'entamer un autre tour, j'aimerais dire ceci: la population était composée au départ d'un million de Tutsis et de six millions d'Hutus. C'est bien cela, n'est–ce pas? Et d'après ce que j'ai compris, le Front contrôle à l'heure actuelle la moitié du pays.

Dans ce contexte il semble inconcevable que les Tutsis fassent cela tout seuls. Il n'y en a plus que 500 000, si le chiffre de 500 000 morts est juste.

Mr. Bernier: I would like to welcome Mr. Gahima to our country. As my colleague was saying earlier, we would have liked to have been meeting with representatives of Rwanda for reasons other than those that have brought us together here today. The international community, just like Canada and Quebec, is completely dumbfounded. No one understands the horror of the situation in Rwanda. You have already given us additional information that will, I hope, enable us to better help you.

[*Text*]

Je voudrais vous poser quelques questions très précises. Mon collègue M. McClelland a clarifié la question du Front patriotique versus la présence des Tutsis à l'intérieur du Front patriotique. C'était une de mes questions.

Je voudrais que vous nous expliquiez ce que vous vous faites. Quel poste occupez–vous à l'intérieur du Front patriotique du Rwanda? Est–ce que vous vivez au Rwanda présentement? En somme, j'aimerais vous connaître un peu mieux.

Vous avez également déploré le peu d'intervention des Nations Unies en termes de présence de casques bleus au moment du massacre et encore maintenant. J'ai entendu des reportages. On sait que le Canada et le Québec en particulier sont très bien représentés sur place par le major–général Dallaire. J'ai entendu des commentaires du major–général Dallaire à la télévision, et il me semble qu'un des points qu'il a soulevés concerne la sécurité des troupes au Rwanda. Quelle sécurité peut–on accorder à nos militaires qui sont présentement au Rwanda?

J'aimerais également que vous nous parliez de l'investissement humain des autres nations du monde. J'ai l'impression que seul le Canada est présent au Rwanda actuellement.

• 1125

Vous dites que vous déplorez le peu d'intervention des Nations Unies. Je voudrais que vous clarifiiez votre position par rapport à l'avenir. J'ai cru comprendre que vous souhaitiez que les Nations Unies soient encore là. J'aimerais que cela soit clair pour moi et pour l'ensemble de mes collègues: souhaitez–vous, oui ou non, une intervention des Nations Unies à l'avenir?

Au début de la séance, vous demandiez au Canada de ne pas accepter sur son territoire des responsables du génocide ou de la tuerie qui a actuellement lieu au Rwanda. Croyez–vous qu'il y a au Canada actuellement de ces responsables? Si oui, comment peut–on les identifier? Où sont–ils? Combien sont–ils? J'aimerais vous entendre là–dessus, monsieur Gahima.

Merci, monsieur le président.

Mr. Gahima: About my position in the Rwandese Patriotic Front, as I said I'm their representative at the United Nations. I also coordinate diplomatic activities. I live in Rwanda. In fact, I was in Kigali in mid–March. I was supposed to be part of the group that was supposed to represent the Rwandese Patriot Front in the transitional government.

I've been involved full–time in the work of the Rwandese Patriot Front for about five years. Before that, as I said, I was a refugee. I've been a refugee for about 32 years. I left Rwanda when I was five. I lived in east Africa, Uganda, Kenya, Tanzania. I was practising law in Kenya.

So that is about me and what I do in the Rwandese Patriot Front.

About the point of security for the peacekeepers, it's true there has been much concern about their security. Their activities are mainly based around the airport in Kigali. When the war started, Dallaire came with a proposal that the airport should be made a free area controlled by the UN alone. The Rwandan government refused and came under fire. They refused to leave it and they were attacking our forces from that airport, and we had to fight back. We took control of it. Now we are

[*Translation*]

I would like to ask you a few very precise questions. My colleague, Mr. McClelland, clarified the matter of the Patriotic Front versus the presence of Tutsis within the Front. That was one of my questions.

I would like you to explain to us what you are doing. What position do you hold within the Rwandan Patriotic Front? Are you living in Rwanda at the present time? In brief, I would like to know a little more about you.

You also regret the lack of intervention on the part of the United Nations in sending over peace makers at the time of the massacre and right up until now. I heard reports. We know that Canada and Quebec are very well represented on the field by Major–General Dallaire. I heard some of Major–General Dallaire's comments on TV, and if I remember correctly, one of the matters he brought up concerned the security of troops in Rwanda. What security can we offer our soldiers in Rwanda?

I would also like you to talk to us a little bit about the human investment of other countries in the world. I have the impression that only Canada is present in Rwanda right now.

You say that you're disappointed by the amount of UN intervention there has been. I would ask you to clarify your position as far as the future is concerned. If I understood correctly, you would like to see the United Nations maintain a presence there. I would like your position to be clear in my mind and in that of my colleagues: Do you want the United Nations to intervene in the future, yes or no?

At the beginning of the meeting, you asked that Canada not welcome within its borders people responsible for the genocide or the killing that is taking place in Rwanda. Do you believe that there are such people here in Canada right now? If so, how can these people be identified? Where are they? How many are there? I would like to hear your views on that, Mr. Gahima.

Thank you, Mr. Chairman.

M. Gahima: Pour ce qui est de ma fonction du Front patriotique ruandais, comme je l'ai dit tout à l'heure, je suis son représentant aux Nations unies. Je suis également responsable de la coordination des activités diplomatiques. Je vis au Rouanda. En fait, j'étais à Kigali à la mi–mars. J'étais censé faire partie d'un groupe devant représenter le front patriotique ruandais dans le cadre du gouvernement transitoire.

Je travaille à temps plein depuis cinq ans pour le front patriotique ruandais. Avant cela, comme je vous l'ai dit, j'étais réfugié. Je suis réfugié depuis environ 32 ans. J'ai quitté le Rouanda à l'âge de cinq ans. J'ai vécu en Afrique de l'Est, en Ouganda, au Kenya, en Tanzanie. J'étais avocat au Kenya.

Voilà donc qui je suis et ce que je fais au sein du Front patriotique ruandais.

En ce qui concerne la sécurité des casques bleus, il vrai que l'on ne s'y est pas beaucoup intéressé. Leurs activités sont principalement concentrées autour de l'aéroport de Kigali. Au début du conflit, le général Dallaire avait proposé que l'aéroport soit déclaré zone libre et soit contrôlé par les seules forces des Nations unies. Le gouvernement du Rouanda a refusé et la situation a éclaté. Il a refusé de retirer ses troupes qui ont attaqué nos forces à partir de l'aéroport, et nous avons dû nous

[*Texte*]

giving it to the UN to use as they want. They can base their troops there.

As I understand it, they are also going to start getting their resources through Uganda, transferring them to their troops through our territory.

About a week ago there was one soldier, a Sengalese, who died in the crossfire between us. But we have no trouble or problems with the UN forces at all, and Dallaire will confirm that.

About the future of the United Nations, we support a humanitarian mission in Rwanda but we don't support an intervention force coming to stand between the forces to enforce a cease–fire. We don't accept an intervention force. The UN should agree to come and get the people who are responsible for genocide, not come and stand between us and say let the two parties agree. So if the UN agrees to come and find the people who are responsible for genocide, we can allow intervention. But if they don't commit themselves to get the people who are responsible for genocide, then we don't allow intervention because we know it will be up to us to follow them up.

We are fully supportive of the UN mission that is purely humanitarian, protecting people and bringing them relief assistance, setting up security zones and that sort of thing, which is what resolution 918 is all about.

About the people who are responsible for genocide in Rwanda, there are many who are trying to flee Rwanda, going to Europe, other African countries, as well as to Canada. I only came last evening. Sam can tell us about the situation.

• 1130

Mr. Nrusi: It is very lamentable that Canada, being at the forefront of human rights, allows some known criminals, those inciting people to kill others. . .

A good example that you mentioned was Leon Mugesera. He is now living in Quebec doing so–called post–doctoral work. His work in setting up the militias is well documented by the humans rights group Amnesty International and all international authorities. Canadians of Rwandan origin living here, myself included, reported that to the government. Amnesty reported the same. The international group reported the same.

The file for Mugesera, until about a month ago, has regrettably been with a very junior immigration officer. Even the Minister of Immigration had not addressed that issue. There were more than 50 letters, more than 100 phone calls made to the Canadian government, not by members of RPF but even by the international community, showing links Mugesera had. There was only one guy, we call him "Z", Izzy Grenyzo, who came here threatening Canadians of Rwandan origin. He was

[*Traduction*]

défendre. Nous en avons pris le contrôle. Aujourd'hui, on essaie de le céder aux casques bleus pour qu'ils s'en servent comme bon leur semble. Ils peuvent s'en servir de base pour leurs troupes.

Si j'ai bien compris, ils vont également commencer à ravitailler leurs troupes stationnées sur notre territoire via l'Ouganda.

Il y a environ une semaine, un soldat Sénagalais, a été abattu quand il s'est trouvé dans un tir croisé. Nous n'avons aucune difficulté, aucun problème avec les forces des Nations unies, et le général Dallaire le confirmera.

Quand à l'intervention future des Nations unies, nous appuyons l'idée d'une mission humanitaire au Rouanda, mais pas celle de l'envoi de forces d'intervention devant s'interposer entre les forces pour imposer un cesser le feu. Nous n'acceptons pas l'idée d'une force d'intervention. Les Nations unies devraient convenir de venir et de s'en prendre à ceux qui sont responsables du génocide, mais pas de venir et de se mettre entre nous et de demander aux deux parties de s'entendre. Si les Nations unies acceptent de venir et de trouver les personnes responsables du génocide, nous pouvons autoriser cette intervention. Mais s'ils ne s'engagent pas à aller chercher les responsables du génocide, alors nous n'autoriserons pas l'intervention, car nous savons que ce sera alors à nous de nous en occuper.

Nous sommes tout à fait en faveur de la mission des Nations unies qui est purement humanitaire, qui a pour objet de protéger les gens, de leur fournir secours et aide, d'établir des zones de sécurité, etc., ce que prévoit la résolution 918.

En ce qui concerne les personnes responsables du génocide au Rouanda, il y en a beaucoup qui essaient de s'enfuir du pays, pour se rendre en Europe, dans d'autres pays d'Afrique ou au Canada. Je ne suis arrivé qu'hier soir. Sam pourra nous renseigner sur la situation.

M. Nrusi: Il est tout à fait déplorable que le Canada, qui est à l'avant–garde dans la défense des droits de la personne, permette à certains criminels connus, à ceux qui incitent des gens à en tuer d'autres. . .

Un bon exemple que vous avez mentionné est le cas de Leon Mugesera. Il vit aujourd'hui à Québec où il fait du soi–disant travail post–doctoral. Son rôle dans la constitution des milices à été bien documenté par le groupe de défense des droits de la personne, Amnistie internationale et par toutes les autorités internationales. Des Canadiens d'origine Rouandaise vivant ici, y compris moi–même, ont fait état de la situation au gouvernement. Amnistie internationale ainsi que le groupe international ont fait de même.

Jusqu'à y il a environ un mois, c'était malheureusement un agent d'immigration très débutant qui était responsable du dossier de Mugesera. Même le ministre de l'Immigration ne s'était pas penché sur la question. Le gouvernement canadien a reçu plus de cinquante lettres, plus de cent appels téléphoniques, de la part non pas de membres du Front populaire Rouanda, mais de la Communauté internationale, faisant état des relations de Mugesera. Une seule personne,

[*Text*]

deported last year. That is the same group. Many of these same criminals unfortunately are living here in Canada, and Canada gives them the red carpet. They can come here freely.

It was impossible for RPF and any of its members or any members of opposition to be allowed entry into Canada. As a good example, Gahima here has been allowed in for only one day. Tomorrow he has to leave. When Leon Mugesera comes in, he is not only given landed immigrant status, but he is also given the red carpet. The same members of CDR and MDR are always coming here. It's really very. . .

I used to be very proud to say I'm a Canadian. I am still very proud, but these days I say I am a hyphenated Canadian. It's really very sad.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): No, Mr. Bernier. Time has expired.

M. Bernier: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Il s'agit d'une situation très particulière, et je souhaiterais que l'on puisse poser davantage de questions ayant trait à cette situation. Monsieur nous affirme, et j'avais entendu parler de cette situation, qu'il y a ici, au Canada, des gens responsables du génocide. On a les preuves. Le gouvernement canadien a accepté que ces gens–là soient ici et fait des difficultés à d'autres personnes qui sont dans le camp opposé au Rwanda. Il faut clarifier cette situation. Je voudrais savoir si, outre M. Leon Mugesera, il y a d'autres personnes qui sont actuellement au Canada et qui vivent la même situation. Je voudrais qu'on ait cette réponse avant qu'on passe à autre chose.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): We are talking about human rights and we are a human rights committee, and I would be careful. The tensions and the fighting that is occurring, where we're talking about. . . It's one thing to say someone is a criminal, but in Canada we say someone is a criminal after they have gone through due process. I take it that the people we're talking about have not gone through due process of trial and been found guilty. So I'd be cautious in that regard. That is my concern.

• 1135

M. Ménard: J'invoque le Règlement, monsieur le président. S'il y a des contraintes de temps qui font en sorte qu'on ne peut pas continuer d'échanger avec nos invités, sans doute serait–il souhaitable de demander au service de recherche de trouver les renseignements qu'on souhaiterait porter à l'attention du Comité. Il est question ici de la venue de personnes qui se seraient rendues coupables de crimes et qui seraient admises en territoire canadien. On ne parle même pas du processus ultérieur pour déterminer leur statut. Si vous croyez que l'on ne peut pas continuer nos exemples, je crois qu'il serait de la responsabilité du Comité d'avoir au moins des renseignements.

Je propose donc qu'on mandate notre service de recherche, dont l'efficacité est connue, pour cueillir cette information. On pourra en disposer ultérieurement.

[*Translation*]

nous l'appelons «Z», Izzy Grenyzo, est venu ici menacer des Canadiens d'origine Rouandaise. Il a été expulsé l'an dernier. Il s'agit du même groupe. Nombre de criminels de ce genre vivent malheureusement ici au Canada, qui leur déroule de tapis rouge. Ils peuvent venir ici comme ils le veulent.

Or, ce fut impossible pour le Front populaire ou pour un quelconque de ses membres ou des membres de l'opposition d'obtenir l'autorisation d'entrer au Canada. Un très bon exemple est celui de Gahima, qui a été autorisé à venir ici seulement pour une journée. Il doit repartir dès demain. Lorsque Leon Mugesera arrive, non seulement on lui donne le statut d'immigrant reçu, mais en plus on lui fait un traitement d'honneur. Les mêmes membres du CDR et du MDR continuent de venir ici. C'est vraiment très. . .

Autrefois, j'étais fier de dire que je suis Canadien. Je le suis toujours, mais ces jours–ci je dis que je suis un Canadien–quelque chose. C'est vraiment très triste.

Le président suppléant (M. Telegdi): Non, monsieur Bernier le temps est écoulé.

Mr. Bernier: On a point of order, Mr. Chairman. This is a very special situation and I would like us to be able to ask more questions relating to this matter. The witness tells us—and I have heard this elsewhere—that there are here in Canada people who are responsible for this genocide. We have the proof. The Canadian government let these people in and is making difficulties for Rwandans from the opposite side. The situation must be cleared up. I would like to know if there are other people than Mr. Mugesera who are presently in Canada and who are in the same situation. I would like to get an answer to that question before moving on to something else.

Le président suppléant (M. Telegdi): Nous discutons de droits de la personne et nous sommes un comité des droits de la personne et il convient d'être prudent. Les tensions et les luttes en question, lorsqu'on parle de. . . c'est une chose de dire que quelqu'un est un criminel, mais au Canada nous ne disons cela que suite à l'application des voies régulières de droit. Que je sache, les personnes dont il est question ici n'ont pas subi de procès et n'ont pas été jugés coupables. Je serai donc très prudent. Voilà ce qui m'inquiète.

Mr. Ménard: On a point of order, Mr. Chairman. If there are time constraints such that we cannot pursue this exchange with our guest, then it would perhaps be desirable to ask the research service to obtain the information that the committee should have. We are talking here of admitting into this country persons who might be guilty of certain crimes. We're not even talking about the subsequent process for determining their status. If you believe that we should stop now with these examples, then I think it is the committee's responsibility to at least obtain the necessary information.

I would therefore suggest that we mandate our research branch, the efficiency of which is known by all, to obtain this information. We could therefore deal with that matter at some later date.

[*Texte*]

Je ferais une deuxième proposition si ce n'était pas abuser de votre confiance.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): That's a very good suggestion. For the second proposal we'll wait until we get to the motion, which will be after a few more speakers.

M. Ménard: D'accord. S'agissant de la deuxième proposition, monsieur le président, je vous en fais lecture, si vous me le permettez.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): Perhaps you could wait until I recognize some more speakers.

M. Ménard: Parfait, monsieur le président.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): Thank you.

We have Mr. Maloney and Mr. Calder right now.

Mr. Maloney: The atrocities in Rwanda were so horrendous, to me it would underlie the extreme hatred between the Tutsis and the Hutus. I would like to understand why they hate each other so much. What is the animosity? Are the differences irreconcilable? Is there really a realistic solution to the problem?

Mr. Gahima: You know, the way the press puts things is not always accurate. The way the press puts it, Hutus and Tutsis have been fighting for centuries. But the vast conflict between the Hutus that resulted in war, people fighting and killing each other actually started in 1959. There is no other incident in the recorded history of Rwanda, even in the oral history, of actual warfare between the two groups.

Now, the Tutsis and Hutus are... Really, anthropologists don't even believe they're different tribes as such. It's really more social classes.

What happened is that the Tutsis were the aristocracy for many years. The kings and the chiefs came from this group. But not everyone was a king or a chief or somebody very important. So there were many Tutsis of lesser status. There are also some Hutus of the upper class.

It's true that this Tutsi aristocracy oppressed the Hutu before colonialism, but all societies have fought their own unfair systems of government. During the colonial period, the Belgians ruled by a system of indirect rule using the systems of government of the Tutsis. It is not accurate to say that the Tutsis oppressed the Hutus during this century, because the Tutsis were not in power. The people who were in power were the Belgians, the colonial government.

So the Tutsis were more just tools, really. They were not treated... For instance, in 1930 there was a Tutsi king the Belgians did not want. They just took him to exile in Zaire. He died there.

What happened was that in the 1950s the Tutsis, because they were the ones who were educated, started asking for independence when other Africans in other countries started asking for independence. The Belgians, who had favoured them, felt betrayed because they did not want to grant independence. The Belgians switched sides and started supporting the Hutus and eventually gave power to them.

[*Traduction*]

I would like to make a second proposal, if I'm not imposing.

Le président suppléant (M. Telegdi): Votre suggestion est excellente. En ce qui concerne votre deuxième proposition, nous attendrons d'en être arrivé à la motion, ce qui ne saurait tarder une fois qu'on aura entendu quelques autres témoins.

Mr. Ménard: Very well. As for my second proposal, Mr. Chairman, with your permission, I would like to read it.

Le président suppléant (M. Telegdi): Vous pourriez peut–être attendre qu'on ait entendu quelques autres témoins.

Mr. Ménard: That is fine, Mr. Chairman.

Le président suppléant (M. Telegdi): Merci.

La parole sera maintenant à M. Maloney, suivi de M. Calder.

M. Maloney: Les atrocités commises au Rwanda ont été si horribles que cela témoigne, dans mon esprit, de la haine extrême qu'éprouvent les Tutsis et les Hutus les uns envers les autres. J'aimerais comprendre pourquoi ils se haïssent autant. Pourquoi cette animosité? Leurs différences sont–elles irréconciliables? Y a–t–il une solution réaliste au problème?

M. Gahima: Vous savez, les journalistes ne relatent pas toujours les choses justement. D'après ce qu'ils disent, on a l'impression que les Hutus et les Tutsis se battent entre eux depuis des siècles. Mais les divergences fondamentales entre les Hutus, qui ont conduit à la guerre, qui ont poussé les gens à se battre et à s'entre–tuer, remontent en fait à 1959. Il n'y a aucun autre cas dans l'histoire du Ruanda pas même dans son histoire orale de conflits armés entre les deux groupes.

Aujourd'hui, les Tutsis et les Hutus sont... En vérité, les anthropologues ne pensent même pas qu'il s'agit de tribus véritablement différentes. Il s'agit davantage de classes sociales.

Ce qui s'est passé, c'est que pendant de nombreuses années, les Tutsis étaient l'aristocratie. Les rois et les chefs appartenaient à ce groupe. Mais ce n'est pas tout le monde qui était roi ou chef ou même important. Il y avait donc de nombreux Tutsis de statut inférieur. Il y a également des Hutus qui appartiennent à la classe supérieure.

Il est vrai que cette aristocratie tutsi a opprimé les Hutus avant le colonialisme, mais toutes les sociétés ont lutté contre leur propre système de gouvernement injuste. Pendant l'ère coloniale, les Belges ont dirigé le pays de façon indirecte en utilisant les systèmes de gouvernement des Tutsis. Il n'est pas juste de dire que les Tutsis ont opprimé les Hutus pendant ce siècle, car les Tutsis n'étaient pas au pouvoir. C'est le gouvernement colonial belge, qui était au pouvoir.

Les Tutsis étaient donc en réalité davantage des instruments. Ils n'ont pas été traités... Par exemple, en 1930, il y avait un roi tutsi dont les Belges ne voulaient pas. Ils l'ont tout simplement exilé au Zaïre, et c'est là qu'il est mort.

Ce qui s'est passé, c'est que dans les années cinquante, les Tutsis, parce que c'est eux qui étaient instruits, ont commencé à réclamer leur indépendance lorsque d'autres pays africains l'ont fait. Les Belges, qui les avaient préférés, ce sont sentis trahis, parce qu'ils ne voulaient pas leur accorder leur indépendance. Les Belges ont donc changé de camp et ont commencé à appuyer les Hutus, à qui ils ont fini par donner le pouvoir.

[*Text*]

So it's now this atmosphere of blaming each other. Who oppressed who? Who oppressed the Hutus? Is it the Tutsis? Is it the Belgians? The Belgians, because they were in government, were able to change sides, the Hutus against the Tutsis. That's when the problems started in 1959 and the Hutus started the killings.

[*Translation*]

Aujourd'hui, les uns en veulent aux autres. Qui a opprimé qui? Qui a opprimé les Hutus? Étaient–ce les Tutsis? Étaient–ce les Belges? Les Belges, parce qu'ils étaient au pouvoir, ont pu changer de camp et monter les Hutus contre les Tutsis. C'est là que les problèmes ont commencé, en 1959, et que les Hutus ont commencé la tuerie.

• 1140

To date, as the Rwandese Patriotic Front, our own belief is not that the Hutus and the Tutsis can't live together. We believe we can. We believe the source of the problem is that there are a few opportunist politicians who want to stay in power, and they try to exploit this question of ethnicity to create divisions for their own political advantage. Even up to now there are still stories of some Tutsis who have been saved by Hutus. The Hutus who have been committing the atrocities. . .it's the militias of a political party that have been trained and equipped for that purpose. It's not that the whole population has risen up and started killing Tutsis.

Pour l'instant, au Front patriotique ruandais, notre conviction n'est pas que les Hutus et les Tutsis ne peuvent pas vivre ensemble. Nous pensons que nous le pouvons. Nous pensons que s'il y a problème, c'est qu'il y a quelques politiciens opportunistes qui veulent rester au pouvoir et qui tentent d'exploiter cette question d'ethnicité pour créer des divisions dans la poursuite de leurs propres objectifs politiques. Aujourd'hui encore, on entend des histoires sur des Tutsis qui ont été sauvés par des Hutu. Les Hutus qui ont commis les atrocités. . . ce sont les milices d'un parti politique qui ont été formées et armées à cette fin. Ce n'est pas toute la population qui s'est soulevée et qui a commencé à tuer les Tutsis.

Mr. Calder (Wellington—Grey—Dufferin—Simcoe): Mr. Chairman, listening to this with a lot of interest, I am trying to put this in my own mind's eye. I think we have a class war here, do we not, against the Tutsi and Hutu? From what I've read here, the Tutsi were basically the upper class and the Hutu the lower class. The Tutsis were the ones who owned the cattle. The Hutus didn't; they were the peasants. The Tutsi in this country lost control around 1960, when the Hutu gained control. It seems to me it's like the French Revolution to a certain extent, what you people are going through right now. Would you agree that this is a class war?

M. Calder (Wellington—Grey—Dufferin—Simcoe): Monsieur le président, j'écoute avec beaucoup d'intérêt et j'essaie de m'imaginer ce qui se passe. Il me semble que ce conflit entre les Tutsis et les Hutus est en fait une lutte de classes. D'après ce que j'ai lu ici, les Tutsis occupaient les couches supérieures de la société, et les Hutus les couches inférieures. C'étaient les Tutsis qui possédaient les bovins. Les Hutus n'en avaient pas; c'étaient des paysans. Les Tutsis ont perdu le contrôle du pays en 1960, environ, lorsque les Hutus en ont pris le contrôle. Dans une certaine mesure, ce que vous vivez à l'heure actuelle ressemble un peu à la Révolution française. Conviendriez–vous avec moi qu'il s'agit d'une lutte des classes?

Mr. Gahima: No, really not. We went independent in 1962. You can't say that the Tutsis were in power during the colonial period. Colonialism really means that you've been subjugated and you've lost your sovereignty. The real people in power is another country. So if anything, the Tutsis did not lose power in 1960. They lost it in 1896, when colonialism began.

M. Gahima: Non, pas vraiment. Nous avons obtenu notre indépendance en 1962. On ne peut pas dire que les Tutsis étaient au pouvoir à l'ère coloniale. Le colonialisme signifie que vous avez dû vous soumettre et que vous avez perdu votre souveraineté. Le pouvoir était en fait détenu par un autre pays. Ce n'est donc pas en 1960 que les Tutsis ont perdu le pouvoir, c'est plutôt en 1896, au début du régime colonial.

The other thing is that there are no distinct differences between the Hutus and the Tutsis. Okay, there are a few stereotypes—people who look distinctly Tutsi and people who look distinctly Hutu, but for most Rwandans you can never tell who is Tutsi and who is Hutu. During colonial times, because it gave you access to education and so forth if you were Tutsi, people preferred to be called Tutsis. After independence, because the Tutsis were oppressed, people preferred to be called Hutus.

L'autre aspect de la question est qu'il n'y a pas de différences marquées entre les Hutus et les Tutsis. D'accord, il y a quelques stéréotypes. . . Il y a des personnes qui ont un air typiquement tutsi et d'autres qui ont un air typiquement hutu, mais dans la plupart des cas, si l'on rencontre un Rouandais, on ne peut pas deviner s'il s'agit d'un Tutsi ou d'un Hutu. À l'époque coloniale, les gens préféraient dire qu'ils étaient Tutsis, car ce seul fait vous donnait accès à l'éducation, etc. Après l'indépendance, les Tutsis étant opprimés, les gens ont préféré dire qu'ils étaient hutus.

This is not a class war. As I told you, the prominent people, starting from the prime minister, the civil servants, the ministers, the whole opposition—which has been exterminated—they are not Tutsis. The opposition that has been exterminated are Hutus. This is a conflict about political power. It has nothing to do with ethnicity or class. At least, that is our opinion.

Il ne s'agit pas d'une lutte des classes. Comme je vous l'ai déjà dit, les personnes haut placées, à commencer par le premier ministre, les fonctionnaires, les ministres, toute l'opposition—qui a été exterminée—ne sont pas tutsis. L'opposition qui a été exterminée était composée de Hutus. C'est un conflit axé sur le pouvoir politique. Cela n'a rien avoir avec l'ethnicité ni avec une question de classes. En tout cas, c'est là notre opinion.

[*Texte*]

Mr. Calder: I would like to go back to John's line. If in fact your faction gains control of the country again, what are you going to have in place so that you don't want to take revenge? How are you going to control that revenge factor? It is there.

Mr. Gahima: First of all, we believe we can control it, because even right now there are people living in our areas who are Hutu. Because all the Tutsis have been killed, the people in our areas are Hutu and we are not killing them. Also in our membership, in the army and in the political membership, we are mixed. As I told you, even our own chairman is Hutu. Many of our leaders are Hutu. So we can't take revenge against ourselves.

• 1145

The other thing is that if this war ends—there's a peace agreement we signed last year. This agreement provided for power–sharing between many political parties, and most of the political parties in Rwanda are exclusively Hutu. We intend to follow the power–sharing arrangements that we had already agreed upon in the peace agreement. So there is no way we are going to win because it will not be a government that you dominate; it will be a government that reflects the broad spectrum of political opinion in Rwanda.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): Thank you. That about wraps this up. I have Mr. Ramsay for a question, and after that we're going to have discussions in the committee.

Mr. Ramsay: We have heard testimony this morning before the committee to the effect that there are individuals living here in Canada who are connected with what I understand to be the organized slaughter of people in Rwanda. I'd ask whether you have information on how many are involved and their identities, if you have that. To what extent, if any, has this information been placed before the Government of Canada?

Mr. Nrusi: The Government of Canada security forces are aware of those whom the international community charges with having masterminded that set–up. The documentation is there and members of the Canadian government, including some people in Foreign Affairs, have gone there. They have the records.

There are video tapes. There are international documents. Quite a number of people from Rwanda who were in this dictatorial regime had strong contacts with Canada. That is why, for example, the wife of the president and his children have been living here. That's why there are some streets in Montreal, Quebec, where some Canadians of Rwandan origin fear to go because there is still that fear in the Rwandan community that those people have clout. Many Rwandans who have come here have arrived as refugees; they are still as helpless and still afraid of the system.

Mr. Ramsay: Can this committee have access to those documents you've referred to?

Mr. Nrusi: One hundred percent. You can have them, but I'm am also saying even the immigration department has them. The Canadian government initiated its own research. We said, okay, don't listen to what we are saying—

[*Traduction*]

M. Calder: J'aimerais revenir sur ce que disait John. En fait, si votre faction reprend le pouvoir, qu'allez–vous mettre en place pour empêcher la vengeance? Comment allez–vous faire pour contrôler cet élément de vengeance qui est déjà là?

M. Gahima: Tout d'abord, nous pensons pouvoir contrôler ce désir de vengeance, car déjà maintenant il y a des personnes qui vivent dans nos régions qui sont hutu. Tous les Tutsis ayant été tués, les habitants de nos régions sont hutus, mais nous ne les tuons pas. D'autre part, on compte les deux parmi nos membres, que ce soit dans l'armée ou dans l'appareil politique. Comme je vous l'ai déjà dit, même notre président est Hutu. Nombre de nos leaders sont Hutus. Nous n'allons tout de même pas nous venger contre nous–mêmes.

L'autre chose est que si cette guerre prend fin—il y a un accord de paix que nous avons signé l'an dernier. Cet accord prévoit le partage du pouvoir entre de nombreux partis politiques, et la plupart des partis politiques au Rouanda sont exclusivement hutus. Nous comptons exécuter les arrangements de partage de pouvoir dont nous avions déjà convenus dans l'accord de paix. Il n'y aura donc pas moyen pour nous de gagner, car ce ne sera pas un gouvernement qu'on pourra dominer; ce sera un gouvernement qui reflétera l'ensemble des opinions politiques au Rouanda.

Le président suppléant (M. Telegdi): Merci. Nous avons à peu près terminé. Il y a encore M. Ramsay qui aimerait poser une question, après quoi les membres du Comité devront discuter entre eux.

M. Ramsay: Ce matin, le Comité a entendu des témoignages selon lesquels il se trouverait ici au Canada un certain nombre de personnes qui ont eu un rôle à jouer dans ce que je perçois comme étant le carnage organisé de Rouandais. Auriez–vous des renseignements sur leur nombre et leur identité? D'autre part, ces renseignements ont–ils été fournis au gouvernement canadien?

M. Nrusi: Les forces de sécurité canadienne connaissent les personnes que la communauté internationale accuse d'avoir dirigé les opérations. La documentation existe et certains membres du gouvernement canadien, y compris des fonctionnaires des Affaires étrangères, se sont rendus sur place. Ils ont les documents.

Il existe des cassettes vidéos. Il existe des documents internationaux. Nombre des Rouandais qui faisaient partie du régime dictatorial entretenaient d'étroits rapports avec le Canada. C'est pourquoi, par exemple, la femme du président et ses enfants se sont installés ici. C'est également pourquoi il y a des rues à Montréal et à Québec que des Canadiens d'origine ruandaise craignent de fréquenter, car la communauté ruandaise est toujours convaincue de la puissance de ces gens–là. Un grand nombre des Rouandais qui sont ici sont venus en tant que réfugiés; ils sont toujours aussi impuissants et ils ont toujours tout aussi peur du système.

M. Ramsay: Le Comité pourrait–il avoir accès aux documents dont vous venez de faire état?

M. Nrusi: Sans problème. Vous pourrez les avoir, mais je peux vous dire que même le ministère de l'Immigration les a. Le gouvernement canadien a fait ses propres recherches. Nous avons dit, d'accord, n'écoutez pas ce que nous vous disons. . .

[*Text*]

Mr. Ramsay: Can you provide this committee with those documents?

Mr. Nrusi: Yes, I can.

Mr. Ramsay: Will you provide this committee with those documents?

Mr. Nrusi: Yes, I will.

Mr. Ramsay: Thank you.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): We already have, Mr. Ramsay. We asked the researcher to obtain that information to provide to this committee and we'll have that.

Mr. Ramsay: Thank you, Mr. Chairman.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): Thank you very much for appearing before us. Certainly the horror that goes on there is virtually incomprehensible to us. We certainly hope this situation stabilizes and we'll be going on to discussion now.

M. Ménard: Est–ce qu'on peut retenir nos invités pendant quelques minutes pour connaître leur sentiment face à la proposition?

Je propose que le ministre des Affaires étrangères soit invité à venir rencontrer les membres du Comité avant le 23 juin afin d'explorer l'implication possible du Canada dans la mise sur pied d'un tribunal international des droits de la personne au Rwanda.

• 1150

Mr. McClelland: Mr. Chairman, I wonder if Mr. Ménard, who has proposed the motion, could amplify on what the objectives of this tribunal would be and what we could achieve by it that would not be achieved through the United Nations? Why should Canada do it rather than the United Nations?

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): I think we'll be discussing it—

M. Ménard: Monsieur le président, le Canada ne constitue pas le tribunal. Le Canada est un membre qui sera. . .

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): Mr. Ménard, we're going to be meeting with the foreign affairs committee on the other situation. Would it not be advisable to do this at the same time? It will be very difficult to bring the minister into a committee on that.

I say that because I think we lack certain expertise in this committee. There is a discomfort that has been expressed by some. Also, we have two very unique situations. We have the situation in Burma, where there has been a democratically elected government and the situation is very clear–cut. In this situation we have basically a civil war. To the extent that we can, we'd like to see the world community do something to stop the slaughter, but they don't come to the same conclusion.

Since we have your previous motion, I wonder if it would be useful if we met with the foreign affairs committee. You said by June 16 and then you're agreeable to June 23. Would it be useful to have the same discussion with them on this?

[*Translation*]

M. Ramsay: Pourriez–vous fournir ces documents au Comité?

M. Nrusi: Certainement.

M. Ramsay: Fournirez–vous ces documents au Comité?

M. Nrusi: Oui, je le ferai.

M. Ramsay: Merci.

Le président suppléant (M. Telegdi): Nous en avons déjà fait la demande, monsieur Ramsay. Nous avons en effet demandé au documentaliste d'obtenir ces renseignements pour le Comité, et ce sera fait.

M. Ramsay: Merci, monsieur le président.

Le président suppléant (M. Telegdi): Merci beaucoup d'être venu comparaître devant nous. Le drame que vit votre pays nous est presque incompréhensible. Nous espérons sincèrement que la situation se stabilisera. Nous allons maintenant discuter entre nous.

Mr. Ménard: Could we not keep our guests for a few minutes longer in order to get their reactions to the proposal?

I propose that the Minister of Foreign Affairs be invited to meet with committee members before the 23 of June in order to explore the possible the possible involvement of Canada in the establishment of an international human rights tribunal in Rouanda.

M. McClelland: Monsieur le président, monsieur Ménard, l'auteur de la motion, pourrait peut–être nous préciser un peu quels seraient les objectifs de ce tribunal et ce que celui pourrait faire de plus que les Nations Unies? Par ailleurs, pourquoi l'initiative devrait–elle venir du Canada plutôt que des Nations Unies?

Le président suppléant (M. Telegdi): Je pense que nous allons en discuter. . .

Mr. Ménard: Mr. Chairman, Canada is not going to make up the tribunal. Canada is a member that will. . .

Le président suppléant (M. Telegdi): Monsieur Ménard, nous allons rencontrer le Comité des affaires étrangères pour discuter de l'autre question. Ne serait–il pas sage d'aborder cela en même temps? Ce pourrait être difficile de faire venir le ministre devant un comité pour discuter d'une telle question.

Je dis cela, car je pense que le Comité n'a pas toutes les compétences voulues dans le domaine. Certains se sont déjà dits mal à l'aise. Par ailleurs, il s'agit de deux situations tout à fait distinctes. Il y a la situation en Birmanie, où il y a un gouvernement démocratiquement élu, et où les choses sont des plus claires. Dans cette situation–ci, il s'agit essentiellement d'une guerre civile. Nous aimerions que la communauté internationale fasse quelque chose pour mettre fin au carnage, mais elle n'aboutit pas à la même conclusion.

Étant donné que nous avons votre motion précédente, je me demande dans quelle mesure il serait utile pour nous de rencontrer le Comité des affaires étrangères. Vous avez dit vouloir que cela se fasse d'ici le 16 juin, mais vous êtes prêt à accepter le 23 juin. Serait–il utile d'avoir la même discussion avec eux là–dessus?

[*Texte*]

M. Ménard: Monsieur le président, vous conviendrez avec moi que la politique étrangère est une chose. Le Comité a son autonomie, et nous sommes évidemment préoccupés par un volet de la politique étrangère: les droits de la personne.

S'il se trouvait que la proposition ne trouvait pas sa pertinence, je serais prêt à la retirer, mais si j'ai bien compris les attentes de nos invités, il s'agit de constituer un tribunal international qui ferait enquête sur les droits de la personne au Rwanda et qui serait aussi un puissant mécanisme de pression. Je crois que nos invités s'attendaient à ce que le Canada soit un élément accélérateur de ce tribunal.

Si j'ai mal compris, je vais retirer ma proposition, mais je ne crois pas qu'on devrait subordonner son adoption ou son rejet à une rencontre éventuelle. La Birmanie a fait l'objet d'une proposition autonome. Au Rwanda, on parle d'une guerre civile, mais je pense qu'il s'agit de plus que cela. Il s'agit d'une menace de génocide. Comment notre ministre des Affaires étrangères, qui a toute notre affection comme vous le savez bien, entend-il mandater les gens de son ministère qui se préoccupent des droits de la personne pour intervenir dans ce dossier?

Monsieur le président, j'aurais souhaité que vous donniez la parole à nos invités pour qu'on puisse connaître l'accueil qu'ils font à cette proposition.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): Would you care to comment on that?

Mr. Gahima: Would you please read it for me again?

M. Ménard: D'accord.

Je propose que le ministre des Affaires étrangères, M. André Ouellet, soit invité à venir rencontrer les membres du Comité avant le 23 juin—c'est la fin de nos travaux, mais on est flexibles—afin d'explorer l'implication possible du Canada dans la mise sur pied d'un tribunal international des droits de la personne au Rwanda.

Mr. Gahima: It's something we would be very pleased about and that we would encourage. We believe we are dealing with a case of genocide.

We believe the international community has a role to play and we also believe that the process of determining who is behind this genocide would have greater credibility if there was international involvement instead of leaving it to the national judiciary, particularly since the judiciary in Rwanda are political appointees of the same regime and they are very corrupt and also untrained. Of the 800 or so judges in the country, only about 46 have legal training. That was before this killing started. So an international tribunal or commission of inquiry would definitely be very welcome, in our view.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): Thank you very much. Now we are going to restrict discussions to members of the committee at this point.

Mr. McClelland.

• 1155

Mr. McClelland: I have some sympathy for Mr. Ménard's motion because it deals with genocide and atrocities on both sides that are happening at the moment. Anything we could do to stop it would be correct.

[*Traduction*]

Mr. Ménard: Mr. Chairman, you will agree with me that foreign policy is one thing. The committee has its own autonomy and we are obviously concerned by a specific dimension of foreign policy: namely that of human rights.

If the proposal were not pertinent, I would be perfectly willing to withdraw it, withdraw it, but if I understood our guests' expectations correctly, the idea is to establish an international tribunal that would inquire into the respect of human rights in Rwanda and that would also be in a position to exert considerable pressure. My impression is that our guests were counting on Canada to move this forward.

If I misunderstood, I will withdraw my proposal, but I don't think its fate should be conditional upon some future meeting. A seperate proposal has been drawn up concerning Burma. In Rwanda, we're talking about a civil war, but I believe it is more than that. It is the threat of genocide. How does our Foreign Affairs Minister, whom we are very fond of, as you well know, plan on getting his department people in charge of human rights involved in this matter?

Mr. Chairman, I would appreciate your giving the floor to our guests so that we might know how they would welcome this proposal.

Le président suppléant (M. Telegdi): Auriez-vous quelque chose à dire à ce sujet?

M. Gahima: Pourriez-vous m'en relire le texte?

Mr. Ménard: Of course.

I move that the Minister of External Affairs, Mr. André Ouellet, be invited to meet with committee members before the 23rd of June—which will be our last day before the summer recess, but we are flexible—in order to explore the possible involvement of Canada in the establishment of an international human rights tribunal in Rwanda.

M. Gahima: Il s'agit là d'une chose qui nous ferait très plaisir et que nous appuyerions. Nous pensons qu'il s'agit d'un cas de génocide.

Nous pensons que la communauté internationale a un rôle à jouer et que le processus d'identification des responsables de ce génocide aurait plus de crédibilité s'il y avait une intervention internationale au lieu qu'on s'en remette au seul appareil judiciaire national, étant donné surtout qu'au Ruanda les juges sont nommés par le régime en place et sont très corrompus et mal formés. Seuls environ 46 des 800 juges que compte le pays ont une formation juridique. Et je vous parle là de la situation qui existait avant le début de cette tuerie. À notre avis, donc, un tribunal internationale ou une commission d'enquête serait très certainement le bienvenu.

Le président suppléant (M. Telegdi): Merci beaucoup. Nous allons maintenant discuter entre membres du comité seulement.

Monsieur McClelland.

M. McClelland: J'adhère à la motion de M. Ménard, car elle porte sur le génocide et les atrocités commises en ce moment par les deux parties en présence. Tout ce que nous pourrions faire pour y mettre fin serait acceptable.

[*Text*]

I have read the information supplied by the Department of Foreign Affairs. It indicates that on May 6 Foreign Affairs Minister André Ouellet called for a special emergency session of the United Nations Commission on Human Rights. This session, held May 24 and 25, appointed a special rapporteur to develop a United Nations human rights monitor program for Rwanda to be implemented as part of the broader UN involvement there.

Here is my point, Mr. Chairman. Perhaps it would be appropriate for this committee to ask the minister to report what is going on with that UN committee, to find out whether or not they are accomplishing anything, before we go on from there. If that committee is doing nothing, then perhaps we should follow Mr. Ménard's suggestion, but if that committee is in fact doing something, maybe we can prod that committee to do more.

M. Ménard: Monsieur le président, il y a en quelque sorte deux volets dans la proposition, mais je suis assez d'accord sur ce qu'on dit. Il est certain qu'on a besoin d'une quête d'information sur ce qu'il est possible de faire avec le ministre des Affaires étrangères. Dans mon esprit, un tribunal international et un comité de l'ONU, ce sont deux choses.

Maintenant, si le deuxième volet de la proposition était problématique, je pourrais le retirer à ce stade–ci et y revenir. On pourrait voir avec le ministre quel pourrait être le rôle du Comité. Cela me convient.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): Okay, if I understand it, we are going to be meeting with foreign affairs and I am sure there will be a designate. I'm not sure if we'll have the minister, but we can certainly ask him to send somebody with an update as to what's happening in this situation. Then we'll go from there.

M. Ménard: Monsieur le président, si vous ne savez pas ce qu'on peut obtenir du ministre, cela m'inquiète un peu. Le ministre est responsable de la politique étrangère et je crois qu'il est pertinent qu'on puisse envisager ces questions avec lui.

Mr. McClelland: Mr. Chairman, given the urgency of the situation, though, rather than waiting for this meeting with a representative, I would like to move that the chair of our committee be asked to make a representation to the minister on behalf of the committee and ask immediately whether or not there has been progress made on the May 24–25 meeting. Then that might move it along. But the chair should do so as a unanimous representative of the committee and do it on behalf of the committee rather than any other way.

M. Ménard: La proposition dit «avant le 23 juin», mais on peut. . .

Mr. McClelland: I would suggest today, *aujourd'hui.*

M. Bernier: On peut faire quelque chose tout de suite.

An hon. member: How about yesterday?

Mr. Reed: Mr. Chairman, I think Mr. McClelland's motion makes eminent sense. If this process has indeed begun and if it is now under way, it doesn't serve a very useful purpose to create another body. I would be very much in favour of waiting to see what foreign affairs says to this committee.

[*Translation*]

J'ai lu l'information transmise par le ministère des Affaires étrangères. On y indique que: Le 6 mai, le ministre des Affaires étrangères, M. André Ouellet a demandé la tenue d'une réunion spéciale d'urgence de la Commission des droits de l'homme des Nations Unies. Au cours de cette réunion, qui a eu lieu les 24 et 25 mai, on a nommé un rapporteur spécial pour mettre sur pied un programme de surveillance des droits de l'homme des Nations Unies au Rouanda dont la mise en oeuvre se fera dans le cadre de l'intervention générale des Nations Unies dans ce pays.

Voici où je veux en venir, monsieur le président. Peut–être serait–il approprié que notre comité demande au ministre de venir faire rapport sur les activités de cette commission des Nations Unies, et chercher à savoir si l'on y accomplit quelque chose, avant de prendre d'autres dispositions. Si cette commission ne donne rien, nous pourrions alors peut–être reprendre la suggestion de M. Ménard, mais si, en fait, ce n'est pas le cas, peut–être pourrons–nous la pousser à faire davantage.

Mr. Ménard: Mr. Chairman, in a way there are two aspects to this proposal, but I tend to agree with what is being said. We certainly need to gather information on what we can do through the Foreign Affairs' Minister. To me, an international tribunal and a UN Committee are two different things.

Now, if there were problems with the second aspect to the proposal, I could forget about it right now and raise it again later on. We could see with the Minister what role the committee could play. This is agreeable to me.

Le président suppléant (M. Telegdi): Bon, si je comprends bien, nous allons organiser une réunion avec les affaires étrangères et je suis sûr qu'il pourront envoyer un représentant. Je ne sais pas s'il sera possible d'avoir le ministre, mais nous pouvons certainement lui demander d'envoyer quelqu'un pour nous mettre au courant de la situation. Ensuite, nous aviserons.

Mr. Ménard: Mr. Chairman, if you don't know what kind of information we are going to be able to get from the Minister, I am a bit worried. The Minister is responsible for foreign policy and I believe that it is appropriate for us to discuss these matters with him.

M. McClelland: Monsieur le président, étant donné l'urgence de la situation, plutôt que d'attendre cette réunion avec un représentant, j'aimerais proposer que l'on demande à la présidence de notre comité de faire des représentations auprès du ministre au nom du Comité et de demander sans tarder si des progrès ont été accomplis depuis la réunion des 24 et 25 mai. Cela pourrait permettre de faire avancer les choses. Mais la présidente du comité devrait faire cela uniquement au nom du comité et à titre de représentante du comité unanimement déléguée.

Mr. Ménard: In the proposal, it says "before June 23", but we can. . .

M. McClelland: Je suggère que l'on dise aujourd'hui.

Mr. Bernier: We can do something immediately.

Une voix: Et pourquoi pas hier.

M. Reed: Monsieur le président, je pense que la motion de M. McClelland est très censée. Si ce processus a effectivement été enclenché et s'il est actuellement en marche, il n'est pas très utile de créer une autre instance. Je serais tout à fait en faveur d'attendre de voir ce que les affaires étrangères ont à dire à ce Comité.

[*Texte*]

Motion agreed to

[*Traduction*]

La motion est adoptée

• 1200

Mr. Grose: I wanted to speak to the motion, but obviously I didn't get the opportunity. May I have my word now?

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): Sure, you certainly can.

Mr. Grose: Does it not make us seem more than a little ridiculous, after wresting human rights from foreign affairs, that in no time at all we are back to foreign affairs because we are dabbling in foreign affairs? I feel ridiculous.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): There are a number of committees of the House that have joint consultation on various issues. We have very much a human rights perspective and we carry that torch, if you will, more than any other committee of the House.

We share some of the concerns of foreign affairs and certainly, coming at it from our vantage point, I don't see it as being a problem any more than some of the other joint committee meetings that exist.

Mr. Grose: Thank you.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): It certainly is a challenge, and it was two different situations involving some of those horror stories on human rights.

Mr. Maloney: Another issue, Mr. Chairman, is the suggestion that perhaps we have modern-day war criminals living in Canada who may still be exerting some subversive influence on Canadians living in Canada of Rwandan origin. Our competent research staff will be looking into this for us, but can we set a timeframe? I find the whole suggestion unsettling and I would like to tie it down to... Realistically, do you know when you would be able to assimilate this material?

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): I assume by June 23, by the time we meet, you will have something for us.

Mr. Jack Stilborn (Committee Researcher): I will have what can be obtained by that date, yes.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): On that point, like all Canadians, we come from all over this planet and when we come to Canada the expectation is that we'll leave this kind of baggage behind. We come into this country and that kind of activity is not to be tolerated, otherwise our country is going to go in every direction.

We will have the next meeting on June 23 and we will proceed on the inquiries immediately. We will have either the minister or an official from his department to represent him.

M. Ménard: En fait, pour le long terme, il devra y avoir, pour la Birmanie, un haut fonctionnaire ou une équipe de fonctionnaires, et également le ministre pour la proposition de notre collègue. Ce n'est pas l'un ou l'autre, l'un traitant de la Birmanie, l'autre traitant du Rwanda. On a adopté une proposition afin que le ministre vienne nous rencontrer.

M. Grose: Je voulais donner mon opinion sur la motion mais il est évident que je n'en ai pas eu l'occasion. Puis-je m'exprimer maintenant?

Le président suppléant (M. Telegdi): Bien sûr.

M. Grose: Ne sommes-nous pas un plus ridicules, après nous être battus pour arracher le dossier des droits de la personne au Comité des Affaires étrangères, de nous tourner de nouveau, et en moins de temps qu'il ne faut pour le dire, vers les Affaires étrangères sous prétexte que nos délibérations touchent plus ou moins à ce secteur? Moi, je me sens tout à fait ridicule.

Le président suppléant (M. Telegdi): Un certain nombre de comités de la Chambre mènent des consultations conjointes sur toute une gamme de sujets. Notre Comité se préoccupe, beaucoup plus que tout autre, de la question des droits de la personne et c'est le flambeau que nous portons, si vous voulez.

Nous partageons certaines des préoccupations des Affaires étrangères et, étant donné que nous occupons en ce domaine une place stratégique, je ne vois pas en quoi cela nous poserait plus de problème qu'à certains des autres comités mixtes.

M. Grose: Merci.

Le président suppléant (M. Telegdi): Cela pose certainement un défi et il s'agissait de deux situations différentes mettant en cause d'horribles violations des droits de la personne.

M. Maloney: Il y a une autre question, monsieur le président, c'est celle de la présence possible au Canada de criminels de guerre contemporains que l'on soupçonne d'exercer une influence subversive sur les Canadiens d'origine ruandaise vivant au Canada. Nos recherchistes qui sont fort compétents vont étudier la question pour nous, mais pouvons-nous fixer un délai? Toute cette idée m'inquiète et j'aimerais fixer... Concrètement, savez-vous quand vous pourrez avoir rassemblé ces informations?

Le président suppléant (M. Telegdi): Je présume que d'ici au 23 juin, d'ici à ce que nous nous rencontrions, les recherchistes auront quelque chose pour nous.

M. Jack Stilborn (recherchiste du Comité): Oui, d'ici cette date, j'aurai les renseignements qui sont disponibles.

Le président suppléant (M. Telegdi): À ce propos, tous les Canadiens viennent de divers pays du monde et lorsqu'ils arrivent au Canada, ils s'attendent à pouvoir laisser derrière eux ce genre de fardeau. Ce type d'activités ne doit pas être toléré car, autrement, notre pays va être la proie du désordre.

Notre prochaine réunion aura lieu le 23 juin et nous passerons immédiatement à nos demandes de renseignements. Nous aurons soit le ministre, soit un fonctionnaire de son ministère qui le représentera.

Mr. Ménard: In fact, for the long term, there should be an official or a team of officials for Birma as well as the minister to deal with our colleague's proposal. It should not be one or the other, one about Birma and the other about Rwanda. We have agreed to a motion that the minister come and meet with us.

[*Text*]

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): Oh yes, I understand it.

Mr. McClelland: June 23 is a Thursday and not a Tuesday.

Mr. Ménard: It is a Thursday, yes.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): By June 23.

The Clerk of the Committee: You specified June 23. I could try for June 21. What about June 21?

M. Ménard: Au plus tard.

The Clerk: I could try June 21. It would be quite possible we would have a committee room then.

The Acting Chairman (Mr. Telegdi): Fine.

This committee meeting is adjourned. Thank you.

[*Translation*]

Le président suppléant (M. Telegdi): Oh, oui, j'ai bien compris.

M. McClelland: Le 23 juin tombe un jeudi et non un mardi.

M. Ménard: Oui, c'est un jeudi.

Le président suppléant (M. Telegdi): D'ici au 23 juin.

Le greffier du Comité: Vous avez précisé le 23 juin. Je pourrais essayer d'organiser la réunion le 21. Est–ce que le 21 juin vous convient?

Mr. Ménard: At the latest.

Le greffier: Je pourrais essayer le 21 juin. Il est tout à fait possible que nous puissions avoir une salle ce jour–là.

Le président suppléant (M. Telegdi): Très bien.

La séance est levée. Merci.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Societe canadienne des postes
Postage paid / Port payé
Lettermail / Poste–lettre
8801320
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré–Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non–livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré–Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the National Coalition Government of the Union of Burma:

Dr. Sein Win, Prime Minister;

Harn Youngway, Policy Adviser.

From the International Centre for Human Rights:

Peter–André Globensky.

From the Rwandan Patriotic Front:

Sam Nrusi, Canadian Coordinator;

Gerald Gahima, United Nations Envoy and Coordinator for Diplomacy.

TÉMOINS

Du gouvernement de coalition nationale de l'union de Birmanie:

Dr Sein Win, premier ministre;

Harn Youngway, conseiller politique.

Du Centre international des droits humains:

Peter–André Globensky.

Du front patriotique du Ruanda:

Sam Nrusi, coordonnateur canadien;

Gerald Gahima, envoyé des Nations Unies et coordonateur diplomatique.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

XC51
-H77

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 13

Tuesday, June 21, 1994

Chair: Beryl Gaffney

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 13

Le mardi 21 juin 1994

Présidente: Beryl Gaffney

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Procès–verbaux et témoignages du Comité permanent des

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

---

RESPECTING:

Pursuant to Standing Order 108(3), Consideration of domestic and international human rights

CONCERNANT:

Conformément à l'article 108(3) du Règlement, l'étude des droits humains au Canada et des droits internationaux

---

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

of Toronto

First Session of the Thirty–fifth Parliament, 1994

Première session de la trente–cinquième législature, 1994

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Beryl Gaffney

Vice–Chairmen: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Members

Maurice Bernier
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Beth Phinney
Jack Ramsay
Julian Reed
Bob Wood—(11)

Associate Members

Jean Landry
Svend Robinson—(2)

(Quorum 6)

Nino A. Travella

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Présidente: Beryl Gaffney

Vice–présidents: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier
Ivan Grose
John Maloney
Ian McClelland
Beth Phinney
Jack Ramsay
Julian Reed
Bob Wood—(11)

Membres associés

Jean Landry
Svend Robinson—(2)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Nino A. Travella

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, JUNE 21, 1994
(14)

[*Text*]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 3:40 o'clock p.m., this day, in Room 307, West Block, the Chair, Beryl Gaffney, presiding.

Members of the Committee present: Beryl Gaffney, Ivan Grose, John Maloney, Réal Ménard, Jack Ramsay, Julian Reed, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Acting Member present: Rose–Marie Ur for Beth Phinney.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes and Jack Stilborn, Research Officers.

Witnesses: From the International Centre for Human Rights and Democratic Development: Ed Broadbent, President. *From the Department of Foreign Affairs and International Trade:* Marc Perron, Assistant Deputy Minister, Africa and Middle East Relations Division; Marius Grinius, Director, Asia and Pacific South Relations Division.

In accordance with its mandate under Standing Order 108(3), consideration of domestic human rights and international rights (*See Minutes of Proceedings and Evidence, dated March 8, 1994, Issue No. 1*).

The witnesses made opening statements and answered questions.

At 5:07 o'clock p.m., the Committee proceeded to sit in camera.

At 5:30 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Marie Louise Paradis

Committee Clerk

PROCÈS–VERBAL

LE MARDI 21 JUIN 1994
(14)

[*Traduction*]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 15 h 40, dans la salle 307 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Beryl Gaffney (*présidente*).

Membres du Comité présents: Beryl Gaffney, Ivan Grose, John Maloney, Réal Ménard, Jack Ramsay, Julian Reed, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Membre suppléant présent: Rose–Marie Ur pour Beth Phinney.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes et Jack Stilborn, attachés de recherche.

Témoins: Du Centre international des droits de la personne et du développement démocratique: Ed Broadbent, président. *Du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international:* Marc Perron, sous–ministre adjoint, Relations avec l'Afrique et le Moyen–Orient; Marius Grinius, directeur, Relations avec l'Asie et le Pacifique Sud.

Conformément au paragraphe 108(3) du Règlement, le Comité poursuit son examen des droits de la personne, au Canada et à l'étranger (*voir les Procès–verbaux et témoignages du 8 mars 1994, fascicule nº 1*).

Les témoins font des exposés et répondent aux questions.

À 17 h 07, le Comité déclare le huis clos.

À 17 h 30, la séance est levée jusqu'à l'appel de la présidence.

Marie Louise Paradis

Greffière de Comité

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Tuesday, June 21, 1994

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mardi 21 juin 1994

• 1539

The Chair: Good afternoon. I call to order this meeting of the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons.

We have a witness this afternoon from the International Centre for Human Rights and Democratic Development, Mr. Ed Broadbent.

Welcome to the committee, Mr. Broadbent. It's always nice to see you.

Mr. Ed Broadbent (President, International Centre for Human Rights and Democratic Development): It's good to be back.

The Chair: We were supposed to have the Prime Minister designate of Rwanda. I understand he has been delayed in New York.

Mr. Broadbent: Yes. I was going to mention that. If you like, Madam Chairperson, I can give you a brief comment on that matter now or when I speak.

The Chair: Why don't you just wait for a moment. I was just unofficially advised he would not be here, detained because of the circumstances in Rwanda.

Mr. Marius Grinius, director of the Asia and Pacific south relations division of the Department of Foreign Affairs and International Trade, is also with us, and Mr. Marc Perron, the deputy minister. Is that correct?

Mr. Marc Perron (Assistant Deputy Minister, Africa and Middle East Relations Division, Department of Foreign Affairs and International Trade): I'm assistant deputy minister.

Mr. Broadbent: You just promoted him.

The Chair: Oh, did I really? Welcome to all three of you, and welcome, committee members.

Nancy Holmes, welcome to you. Nancy has been on maternity leave and was assigned to this committee in the previous Parliament. This is her first meeting since she's been back.

Were you here when I was away?

Ms Nancy Holmes (Committee Researcher): This is the first time back.

The Chair: Welcome back, and thanks, Nancy.

Ms Holmes: Thanks so much.

• 1540

The Chair: I also welcome our new acting clerk for today, Marie Louise Paradis.

La présidente: Bon après–midi. La séance du Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées est ouverte.

Nous recevons cet après–midi un témoin du Centre international des droits de la personne et du développement démocratique, M. Ed Broadbent.

Bienvenue au comité, monsieur. C'est toujours un plaisir de vous voir.

M. Ed Broadbent (président, Centre international des droits de la personne et du développement démocratique): Cela fait plaisir d'être de retour.

La présidente: Nous devions recevoir le premier ministre désigné du Rwanda. Je crois qu'il a été retardé à New York.

M. Broadbent: En effet. Je voulais vous le signaler. Si vous le voulez, madame la présidente, je puis vous expliquer rapidement la situation tout de suite ou en parler au cours de mes observations un peu plus tard.

La présidente: Pourquoi n'attendez–vous pas un moment. On vient de m'aviser officieusement qu'il ne viendrait pas, qu'il était retenu du fait de la situation au Rwanda.

M. Marius Grinius, directeur des Relations avec l'Asie et le Pacifique Sud au ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, est également là, de même que M. Marc Perron, sous–ministre. C'est bien cela?

M. Marc Perron (sous–ministre adjoint, Direction des relations avec l'Afrique et le Moyen–Orient, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international): Je suis sous–ministre adjoint.

M. Broadbent: Vous venez de lui accorder une promotion.

La présidente: Vraiment? Bienvenue à vous trois et bienvenue aux membres du comité.

Nancy Holmes, bienvenue. Nancy était en congé de maternité et a été attachée à ce comité lors de la législature précédente. C'est sa première réunion depuis son retour.

Étiez–vous là pendant que j'étais absente?

Mme Nancy Holmes (attachée de recherche du Comité): C'est ma première séance.

La présidente: Bienvenue et merci, Nancy.

Mme Holmes: Merci beaucoup.

La présidente: Je souhaite également la bienvenue à notre greffière suppléante pour aujourd'hui, Marie Louise Paradis.

[*Texte*]

Did you wish to say something, Mr. Ménard?

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Oui. À titre d'information, lors de la dernière réunion du Comité, le 9 juin dernier, nous avions présenté une proposition qui avait eu l'aval de l'ensemble du Comité, à savoir d'inviter des personnes en autorité pour nous parler de ce qu'il est possible de faire pour assurer la restauration de la démocratie en Birmanie et également pour faire le point sur le Rwanda. Dans la proposition, on avait dûment accepté d'inviter le ministre des Affaires étrangères à comparaître avant le 23 juin, particulièrement sur la question du Rwanda et de la constitution d'un tribunal international pour juger les criminels de guerre.

Je suis très heureux d'entendre les témoins que nous recevons aujourd'hui, mais je me demande ce qu'il est advenu du ministre. Dois-je comprendre que sa comparution est reportée au mois de septembre? Peut-on savoir pourquoi il ne s'est pas rendu disponible? Ou dois-je comprendre qu'on ne lui a carrément pas adressé la demande?

The Chair: Madam Clerk, who knows the answer to that?

Mr. Jack Stilborn (Committee Researcher): I am told by the clerk, Nina Travella, that an invitation was given to the minister, but he wasn't available this week.

M. Ménard: On fera le débat à un autre moment, mais je suis un peu inquiet étant donné qu'à chaque fois qu'on a fait parvenir des invitations aux membres de la majorité ministérielle, on a semblé penser que leur présence ici était facultative. J'avais plutôt l'impression que lorsqu'un comité adoptait une proposition, cela avait un pouvoir contraignant.

On nous dit depuis le début des travaux que les comités sont l'endroit privilégié pour rencontrer des ministres et leur poser des questions, mais je constate qu'ils éprouvent beaucoup de difficulté à se rendre disponibles. Je le déplore. On ne fera pas le débat maintenant, car on aura d'autres occasions, mais j'aurais souhaité que le ministre soit avec nous. La question m'apparaissait importante, et la proposition avait été adoptée à l'unanimité.

The Chair: Thank you for your comments. Had I known that the minister was not available and had I known that the Prime Minister designate of Rwanda was not going to come, I probably would have cancelled the meeting and saved Mr. Broadbent a trip to Ottawa. I was not aware that the Prime Minister designate was not coming until probably 1:30 p.m. today, when it was brought to my attention from sources through which you wouldn't normally expect to get the information. It is one of those unfortunate things.

With regard to an invitation to a minister to appear before a committee, no, he or she is not obliged to come. They have very busy timetables. They will come when their schedule is permitting. We have to adjust as a committee to the ministers' schedules because their schedules are set far into the future and sometimes two weeks is far too short a notice. Sometimes we would be lucky and we would get them.

Having said that, Mr. Telegdi was the vice-chair at the last meeting. Maybe he has something he wishes to add.

Mr. Telegdi (Waterloo): Madam Chair, what we said was the minister or designate, and we have some people here from the department.

[*Traduction*]

Voulez-vous dire quelque chose, monsieur Ménard?

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Yes, Madam. For your information, at the last meeting of the committee, on June 9th, we had moved, with the agreement of the committee, that we invite expert witnesses to discuss with us what could be done to restore democracy in Burma and to give us an update on the situation in Rwanda. In the motion, it was agreed to invite the Minister of Foreign Affairs to appear before June 23rd, specifically on the matter of Rwanda and of the creation of an international tribunal to try criminals of war.

I am very pleased to hear the witnesses whom we have today but I am wondering what happened to the minister. Am I to understand that he will not appear until September? Could we know why he did not make himself available? Or am I to understand that he was not even asked?

La présidente: Madame la greffière, qui peut répondre à cette question?

M. Jack Stilborn (attaché de recherche du Comité): La greffière Nina Travella me dit qu'une invitation a été communiquée au ministre mais que celui-ci n'était pas disponible cette semaine.

Mr. Ménard: We will debate this at another time but I am a little bit concerned since every time we have sent invitations to ministers, they seem to have understood that their appearing was optional. I was under the impression that when a committee carries a motion, it was in a way binding.

We've been told right from the beginning that committees are the best place to meet with ministers and ask them questions but I have to say that they seem to find it very difficult to make themselves available. It is a pity. We will not debate this issue now because we will have other opportunities to do it but I would have liked to have the minister appear. I thought the matter was important enough and the motion had been carried unanimously.

La présidente: Merci beaucoup. Si j'avais su que le ministre n'était pas disponible et que le premier ministre désigné du Rwanda ne viendrait pas, j'aurais probablement annulé la séance et M. Broadbent aurait pu se passer de venir à Ottawa. Je n'ai appris que le premier ministre désigné ne viendrait pas que vers 13h30 aujourd'hui et je l'ai appris de sources dont je n'attendais pas normalement ce genre de renseignement. C'est en effet dommage.

En ce qui concerne les invitations aux ministres, ceux-ci ne sont pas obligés de comparaître devant un comité. Ils sont très occupés. Ils viendront lorsque leur calendrier le leur permettra. Le comité doit tenir compte des autres obligations des ministres car celles-ci sont fixées longtemps à l'avance et un préavis de deux semaines est parfois beaucoup trop court pour eux. Il peut arriver toutefois que cela marche dans certains cas.

Cela dit, M. Telegdi était vice-président à la dernière réunion. Il veut peut-être ajouter quelque chose.

M. Telegdi (Waterloo): Madame, nous avions dit que ce serait le ministre ou la personne qu'il désignerait pour le représenter et nous avons ici des représentants du ministère.

[*Text*]

The Chair: Is there anyone here speaking for the Minister of Foreign Affairs today?

Mr. Perron: We are representatives from the Department of Foreign Affairs to speak on Burundi and Rwanda.

The Chair: Thank you very much.

Having said that, I am quite prepared, with the committee's concurrence, to proceed with the meeting. I think we have a fine delegation here that we can learn a lot from.

I am going to hand it over to you, Mr. Broadbent, and again, welcome.

Mr. Broadbent: Thank you, Madam Chairperson and members of the committee.

I very much welcome the opportunity to discuss the situation in Rwanda with you. I want to pick up in a sense where you left off a minute ago about the absence of the designate Prime Minister of Rwanda, Mr. Faustin Twagiramuncu, who is not here, as we all know. I was informed about his absence first thing this morning. The message was conveyed here but didn't get transmitted until later in the day. I regret that happened, for the inconvenience of members of the committee.

• 1545

Both he and I were in New York yesterday for discussions at the United Nations. He went there in particular to meet with members who will be taking part in the debate in the Security Council today on the French resolution on the situation in Rwanda. So he sends his apologies to members. I hope you will understand his priorities were the right ones, given the terrible situation in his country.

We at the centre are attempting to reschedule meetings and discussions with the representatives of the Department of Foreign Affairs on this with the minister later this week. If all goes well, if there are particular members of the committee who want to meet with him and that becomes at all practical, we will do everything in our power to try to arrange that as well.

Madam Chairperson, yesterday I met at the United Nations in New York with the under–secretary general of the Department of Humanitarian Affairs, who is very concerned with this issue. I did so in the context of our continuing work as a centre on the situation in Rwanda, a country that has been front and centre amongst our concerns, almost from the birth date of the centre.

The massacres that have been going on now for over two months constitute one of the most serious human rights crises in this century—and I choose my words with care. It's been estimated that somewhere between 200,000 and 0.5 million people have been killed. If you consider that as a percentage of the population of a small country, you can see the horrific scale of the slaughtering taking place.

[*Translation*]

La présidente: Y a–t–il quelqu'un ici qui représente le ministre des Affaires étrangères?

M. Perron: Nous sommes représentants du ministère des Affaires étrangères et nous pouvons vous parler de la situation au Burundi et au Rwanda.

La présidente: Merci beaucoup.

Cela dit, je suis tout à fait prête, si le comité le souhaite, à poursuivre la réunion. Je pense que nous avons une bonne délégation ici qui pourra nous apprendre beaucoup de choses.

Monsieur Broadbent, bienvenue encore et je vous laisse la parole.

M. Broadbent: Merci, madame la présidente et membres du comité.

Je remercie beaucoup le comité de me donner l'occasion de parler du Rwanda. Je reprendrai où nous en étions il y a un instant à propos de l'absence du premier ministre désigné du Rwanda, M. Faustin Twagiramuncu. J'ai été informé qu'il ne pourrait être des nôtres ce matin seulement. Le message a été transmis ici mais apparemment ne vous est parvenu que plus tard dans la journée. Je le regrette évidemment pour les membres du comité.

Nous étions l'un et l'autre à New York hier aux Nations unies, pour discuter de cette situation. Il y est allé en particulier pour rencontrer les ambassadeurs des pays participants au débat au Conseil de sécurité qui se déroule aujourd'hui au sujet de la résolution présentée par la France. Il m'a donc demandé de vous présenter ses excuses. J'espère que vous comprendrez que ses priorités sont bien placées étant donné la situation terrible qui sévit dans son pays.

Au Centre international, nous essayons actuellement de planifier de nouveau ces rencontres avec le ministre ainsi qu'avec les responsables du ministère des Affaires étrangères pour plus tard dans la semaine. Si tout va bien, s'il y a certains membres du comité qui souhaitent le rencontrer et que cela semble possible, nous ferons tout ce que nous pourrons pour essayer d'organiser également une telle rencontre.

Madame la présidente, j'ai rencontré hier aux Nations unies à New York le sous–secrétaire général chargé du département des Affaires humanitaires, qui s'inquiète beaucoup de cette question. J'ai fait ça dans le contexte du travail que nous avons entrepris au centre sur la situation au Rwanda, pays qui nous préoccupe énormément et que nous avons suivi presque depuis la création du centre.

Les massacres perpétrés depuis plus de deux mois au Rwanda constituent une des pires tragédies de la fin du siècle et une des plus sérieuses crises des droits de la personne—et sachez que je choisis mes mots avec soin. Au moment où nous parlons, on estime le nombre d'êtres humains qui ont perdu la vie entre 200 000 et un demi–million. Si vous considérez ce que cela représente comme pourcentage de la population dans un petit pays, cela vous donne une idée de l'horreur de ce massacre.

[*Texte*]

L'an dernier, le Centre international a envoyé une mission d'enquête internationale sur les violations des droits de la personne au Rwanda en collaboration avec trois autres organismes des droits de la personne: Africa Watch, la Fédération internationale des droits de la personne et l'Union interafricaine des droits de l'homme.

Le rapport de cette commission fournissait des indices clairs comme quoi de sérieux dangers se dessinaient à l'horizon. Ceci est conforme à des conclusions personnelles auxquelles je suis arrivé lors d'une rencontre précédente avec feu le président Habyarimana, en novembre 1992.

Malheureusement, aucune action sérieuse ne fut entreprise pour remédier à la situation des violations massives des droits et d'instabilité politique. Nous connaissons maintenant les conséquences.

The reality is that the former president who was killed in the plane crash on April 6 of this year was a dictator, whose government was implicated in the most serious violations of human rights, and whose regime encouraged racism of the most explicit kind. I specifically drew these facts to the president's attention during my visit, and other independent human rights groups subsequently discussed the same situation, as well as other severe violations of rights. He did not take any appropriate corrective action after my visit, nor after other very clear warnings.

Only very reluctantly and after great delay did President Habyarimana finally start to put in place, just a few months ago, the United Nations–sponsored Arusha agreement of August 1993. It was too late. The president himself was assassinated and the current horrible escalation of bloodshed got under way.

[*Traduction*]

Last year, the International Center sent a human rights fact–finding mission to Rwanda, in collaboration with three other human rights groups: Africa Watch, La Fédération internationale des droits de la personne and l'Union Interafricaine des droits de l'homme.

Their report provided a clear indication of the potential troubles ahead, and was fully consistent with an earlier conclusion I reached following my meeting with former President Habyarimana in November 1992.

Regretably, no action was taken to remedy the situation of gross violations of rights and political instability. We have now seen the consequences.

La vérité est que feu le président Habyarimana, tué lors de l'explosion de l'avion le 6 avril 1994, était un dictateur dont le gouvernement était impliqué dans les plus sérieuses violations des droits de la personne et dont le régime encourageait un racisme de la pire nature. J'ai personnellement et explicitement attiré son attention sur ces faits durant notre rencontre, comme l'ont fait d'autres organismes indépendants des droits de la personne après moi. Il n'a pris aucune mesure corrective digne de ce nom après ma visite ni après ces autres avertissements qu'il avait reçus.

Le président Habyarimana a finalement et avec grande réticence, après un long délai, commencé à mettre en oeuvre il y a quelques mois l'accord de paix d'Arusha signé sous les auspices des Nations unies en août 1993. Il était déjà trop tard. Le président Habyarimana fut lui–même assassiné et l'horrible escalade de violence sanglante a été enclenchée.

• 1550

I believe the short–term solution to the Rwandan crisis must be a multilateral one. Canada, whose credibility in this matter is excellent, can help build a consensus that is needed for effective international action. I will add this: I heard that the minister replied in the House today with the announcement of further aid on Canada's part, and another request for an extension of multilateral involvements. We at the centre have nothing but praise for that kind of action.

I would now like to make some specific recommendations for the consideration of your committee.

1. Canada should work closely with its European allies and African partners to ensure that the new troops that have been approved by the Security Council are put in place without further delay. The offer of French troops should be incorporated within the framework of the existing United Nations force under the command of General Roméo Dallaire.

2. Canada should continue to support the peace agreement negotiated at Arusha last August, which was recently re–endorsed at the meeting of the Organization of African Unity in Tunis. The installation of a legitimate, broad–based, transitional government headed by Mr. Faustin Twagiramuncu is a matter of utmost urgency.

J'estime que toute solution rapide à la crise rwandaise repose sur une démarche multilatérale. Le Canada, dont la réputation en la matière est excellente, peut aider à bâtir ce consensus dont on a tant besoin pour une action internationale efficace. J'ajouterai une chose: j'ai appris que dans ses réponses aujourd'hui à la Chambre, le ministre a annoncé que le Canada augmenterait son aide et demanderait à nouveau que l'on élargisse l'action multilatérale. Le centre applaudit à ce genre d'action.

Je voudrais ici faire quelques recommandations spécifiques à votre comité.

1. Le Canada devrait travailler étroitement avec ses alliés européens et ses partenaires africains afin de s'assurer que les nouveaux contingents approuvés par le Conseil de sécurité soient mis en place sans autre délai. L'offre faite par la France doit être intégrée à l'intérieur du cadre existant de la force des Nations Unies placée sous le commandement du général Roméo Dallaire.

2. Le Canada devrait continuer à appuyer l'accord de paix négocié à Arusha en août dernier, qui fut de nouveau soutenu à la conférence qui réunissait l'Organisation de l'unité africaine à Tunis, il y a quelques jours. Il est très urgent d'assurer la mise en place d'un gouvernement légitime de transition à base élargie et dirigée par M. Faustin Twagiramuncu.

[*Text*]

3. Canada should support action of the kind proposed yesterday in the Security Council by the Government of Spain. Spain's resolution, which is submitted in the council, calls for an independent inquiry into allegations of genocide and other grave violations of rights that have taken place, with a view to holding accountable those who are found to be responsible. An international tribunal should be established to implement this goal. The massacres in refugee camps over the past few days alone have once again shown the world the urgency of bringing the perpetrators of this violence to justice.

4. Canada should encourage the development of effective, preventive diplomacy procedures at the United Nations that would enable and require the Secretary General to take corrective action before such disasters as that continuing in Rwanda get under way. I'm thinking of the detailed reports not only we get as one centre: a number of other international groups in the last couple of years could well have led those involved in the kind of institutional reform I'm talking about for the UN, to enable preventive action by the Secretary General that might have headed off this terrible bloodshed we are now talking about and witnessing nightly on our television screens.

5. Also for the long run, Canada should endorse the recommendations of the Canadian Committee for the Fiftieth Anniversary of the United Nations, notably to set up a permanent rapid reaction military force that could be deployed under the authority of the UN Secretary General in order to enforce peace at the earliest stages of a conflict. Canada should also work to strengthen the UN registry of arms sales so that arms buildups could be effectively monitored. Canada should refuse to license the export of weapons from Canada to countries that do not register their purchases with the UN.

Madam Chairman, those are rather abruptly or precisely stated suggestions, and I wanted to get them before members so that if there was time for questioning we would have an opportunity to discuss them.

Thank you.

The Chair: Thank you very much.

I wonder which one of you gentlemen wish to speak next. I think we will have you each speak and then we will get into the questions. Please go ahead.

Mr. Perron: Thank you very much.

Madam Chairperson, since April 6, 1994, the world has witnessed in Rwanda a human rights tragedy of unprecedented dimensions. Hundreds of thousands of civilians, including large numbers of women and children, have been brutally killed—we have heard figures ranging from 200,000 to 500,000—often after being subjected to torture, rape and other human rights violations.

Hundreds of thousands more have been forced to leave their places of residence and seek refuge in neighbouring countries or abroad. Many others are trapped behind the lines of fighting or are forcibly being detained.

[*Translation*]

3. Le Canada devrait appuyer le genre d'action proposée hier au sein du Conseil de Sécurité par le gouvernement espagnol. Le projet de résolution espagnol demande qu'il y ait une enquête indépendante concernant les allégations de génocide et les autres violations graves des droits de la personne qui ont eu lieu, avec le but de traduire devant la justice les responsables. Un tribunal devrait être mis en place afin d'atteindre cet objectif. Les massacres qui ont continué jusque dans les camps de réfugiés au cours des derniers jours montrent l'urgence de traîner devant la justice les auteurs et responsables de toute cette violence.

4. Le Canada devrait encourager l'élaboration de mécanismes de diplomatie préventive efficaces au sein des Nations unies qui habiliteraient et obligeraient le Secrétaire général à prendre l'initiative de mesures correctives avant que des désastres comme ceux qui déchirent le Rwanda ne surviennent. Je pense simplement aux rapports détaillés que notre centre n'est pas le seul à recevoir: un certain nombre d'autres groupes internationaux ces dernières années auraient bien pu entraîner les intéressés vers le genre de réforme institutionnelle que j'envisage pour l'ONU afin de permettre une action préventive de la part du Secrétaire général pour éviter ces massacres terribles dont on parle tous les jours et que l'on nous montre tous les soirs à la télévision.

5. Le Canada devrait appuyer les recommandations du Comité canadien pour le 50e anniversaire des Nations unies, notamment de mettre sur pied une force militaire d'intervention rapide permanente qui serait déployée sous l'autorité du Secrétaire général des Nations unies afin d'établir la paix au tout début d'un conflit. Le Canada devrait aussi travailler au renforcement du processus onusien d'enregistrement des ventes d'armes, de sorte que l'accumulation d'armes puisse être surveillée efficacement. Le Canada devrait refuser d'octroyer des permis d'exportation d'armes vers les pays qui n'enregistrent pas leurs achats auprès des Nations unies.

Madame la présidente, voici de façon un peu abrupte mais précise nos suggestions. Je voulais vous les présenter afin que nous puissions éventuellement en discuter au cours de la période des questions.

Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

Je me demande qui va vouloir maintenant prendre la parole. Nous allons demander à tous de faire vos observations avant que nous ne passions aux questions. Allez–y.

M. Perron: Merci beaucoup.

Madame la présidente, depuis le 6 avril 1994, le monde assiste au Rwanda à une tragédie sans précédent. Des centaines de milliers de civils, dont un nombre très important de femmes et d'enfants, ont été brutalement tués—on a parlé de 200 000 à 500 000 personnes—souvent après avoir été torturés, violés ou victimes d'autres violations des droits de l'homme.

Des centaines de milliers d'autres personnes ont été forcées de quitter leur foyer pour aller se réfugier dans des pays voisins ou à l'étranger. Beaucoup d'autres sont piégés derrière les lignes de combat ou sont retenus par la force.

[*Texte*]

[*Traduction*]

• 1555

Disease and famine threaten those who have escaped death so far. Largely in response to these facts, Canada called for a special session of the Commission on Human Rights, on which Canada sits as a member, in Geneva on May 24 and 25 to deal with this growing human disaster.

La maladie et la famine menacent ceux qui ont jusqu'ici échappé à la mort. Face à cette réalité, le Canada a demandé une session extraordinaire de la Commission des droits de l'homme à laquelle nous siégeons. Cette session a eu lieu à Genève les 24 et 25 mai.

The meeting resulted in a resolution that obtained 70 co–sponsors and was adopted without a vote. The text was the result of very close collaboration among Canada, Cameroon and Nigeria and is based on the report of the visit of the High Commissioner for Human Rights, Mr. Jose Ayala Lasso, to the area.

À l'issue de cette réunion, une résolution a été proposée par 70 pays et adoptée sans vote. Le texte était le fruit d'une étroite collaboration entre le Canada, le Cameroun et le Nigeria et se fonde sur le rapport de la visite dans la région du Haut Commissaire aux droits de l'homme, M. Jose Ayala Lasso.

The outcome met the major Canadian objective of making human rights an integral part of the United Nations response to the Rwanda crisis. The centrepiece is the appointment of a special rapporteur to investigate, at first hand, the human rights situation in Rwanda, including its root causes and responsibilities for the recent atrocities. Mr. René Dégny Ségui, dean of the Faculty of Law at the University of Abidjan was named to the post.

Le principal objectif canadien avait été atteint puisqu'il s'agissait d'intégrer la question des droits de l'homme dans l'intervention des Nations Unies face à la crise qui sévit au Rwanda. Le point essentiel est la nomination d'un rapporteur spécial chargé de faire enquête directement sur la situation des droits de l'homme au Rwanda, sur les causes profondes et les responsables de ces récentes atrocités. M. René Dégny Ségni, doyen de la Faculté de droit de l'Université d'Abidjan, a été nommé rapporteur spécial.

The rapporteur will systematically gather and compile information on possible violations of human rights, acts that may constitute breaches of international humanitarian law, and crimes against humanity, including acts of genocide in Rwanda, and make recommendations for ending violations. He's expected to make a preliminary report to members of the commission within the next two weeks.

Il est censé réunir et compiler systématiquement les renseignements sur toute violation des droits de l'homme, tout acte qui peut constituer une infraction au droit international humanitaire et tout crime contre l'humanité, notamment les actes de génocide au Rwanda, avant de présenter des recommandations dans le but de faire cesser ces situations. Il est censé présenter un rapport préliminaire aux membres de la commission dans les deux prochaines semaines.

The report will be made available to the Economic and Social Council, the General Assembly and the Security Council of the United Nations. The rapporteur will work with the existing mechanisms of the commission such as the special rapporteur on extrajudicial summary or arbitrary executions, the special rapporteur on torture, the representative of the Secretary General on enforced or involuntary disappearances, and the working group on arbitrary detention.

Ce rapport sera soumis au Conseil économique et social, à l'Assemblée générale et au Conseil de sécurité des Nations unies. Le rapporteur pourra recourir aux mécanismes existants de la commission en travaillant notamment avec le rapporteur spécial sur les exécutions sommaires ou arbitraires extrajudiciaires, le rapporteur spécial sur la torture, le représentant du Secrétaire général sur les disparitions forcées ou involontaires et le groupe de travail sur la détention arbitraire.

The resolution also requests the deployment of a team of human rights field officers acting in close cooperation with UNAMIR and other United Nations agencies and programs operating in Rwanda. More generally, the resolution requests that future efforts of the United Nations aimed at conflict resolution and peace–building in Rwanda be accompanied by a strong human rights component, and this process be effectively supported by a comprehensive program of human rights assistance.

La résolution demande d'autre part que l'on envoie une équipe d'agents des droits de l'homme pour collaborer étroitement avec la MINUAR et d'autres agences et programmes des Nations Unies intervenant au Rwanda. De façon plus générale, la résolution demande que les futurs efforts des Nations Unies visant à mettre fin au conflit et à rétablir la paix au Rwanda soient assortis de mesures énergiques visant les droits de l'homme et que ce processus soit effectivement soutenu par un programme global de défense des droits de la personne.

Other key elements of the resolution include the condemnation in the strongest terms of all breaches of international law, violations and abuses in Rwanda, kidnapping and killing of military peacekeeping personnel and personnel attached to humanitarian organizations. It includes a demand that the Rwanda government condemn ongoing massacres, which it failed to do in its address to the commission, to the dismay of the participants, particularly the Africans themselves. It includes an affirmation that those who commit or authorize violations are individually responsible and accountable, and the international community has a responsibility to bring them to justice. It also calls for the release of all persons being held

On remarquera parmi les autres éléments clé de la résolution la condamnation très radicale de toutes les infractions au droit international, des violations et abus au Rwanda, de l'enlèvement et de l'exécution de personnel militaire de maintien de la paix et de personnel attaché à des organismes humanitaires. On exige notamment que le gouvernement du Rwanda condamne les massacres incessants, ce qu'il n'a pas fait dans son allocution devant la commission, au grand étonnement des participants et particulièrement des Africains. La résolution affirme que ceux qui commettent ou autorisent des violations sont personnellement responsables de ces actes et que la communauté internationale devra les traduire en justice. On

[*Text*]

illegally, and for access to places of detention. It calls for unimpeded access for humanitarian relief, and security and protection of displaced persons.

Until the report of the special rapporteur is available, the focus of attention has shifted to the Security Council in New York, which last week referred to the Canadian initiative exercised in Geneva and called upon UNAMIR to cooperate with the special rapporteur in encouraging an institutional precedent because this is the first time it has been done.

The Security Council has given some consideration to a proposal that calls for the establishment of a commission of experts to examine substantiated information relating to grave violations of international humanitarian law committed in the territory of Rwanda, including breaches of the genocide convention, and provide its conclusion on the evidence to the Secretary General.

• 1600

Canada strongly supports investigation of breaches of international humanitarian law, and reaffirms its position that all individuals guilty of war crimes should be brought to justice.

Canada recommends increased use by the international community of the international fact–finding commission established pursuant to Article 90 of the first additional protocol to the Geneva Convention.

Rwanda, as a signatory of this protocol, could be urged to recognize the fact–finding commission's competence to inquire into allegations of war crimes. Crimes witnessed in Rwanda demonstrate the need for a permanent international criminal court. Canada is working to have one established and has been doing so for quite a number of years. This is what Mr. Broadbent alluded to.

Canadian efforts in the field of human rights form an integral part of our overall policy on the Rwandan situation. These efforts support our humanitarian peacekeeping and political commitment to that country.

Thank you very much.

The Chair: Thank you very much, Mr. Perron.

Mr. Marius R. Grinius (Director, Asia and Pacific South Relations Division, Department of Foreign Affairs and International Trade): Canada's relations with Burma are limited because of Canadian concerns about human rights in that country. Since the State Law and Order Council, or SLORC, was established by the Burmese military in 1988 and the elections won by the National League for Democracy were disallowed in 1990, there has been a build–up of international pressure, mostly western, on SLORC to improve the human rights situation and to restore democracy in that country.

[*Translation*]

demande d'autre part que soient relâchées toutes les personnes détenues illégalement et que l'on puisse avoir accès aux lieux de détention. On demande que les secours humanitaires puissent être acheminés sans encombre et que l'on puisse assurer la sécurité et la protection des personnes déplacées.

En attendant le rapport du rapporteur spécial, on s'est reporté au Conseil de sécurité à New York qui, la semaine dernière, a fait allusion à l'initiative canadienne à Genève et a demandé à la MINUAR de coopérer avec le rapporteur spécial et de faciliter ce précédent car c'est la première fois que l'on fait ce genre de chose.

Le Conseil de sécurité a examiné une proposition préconisant la création d'un commission d'experts qui serait chargée d'examiner les rapports, preuves à l'appui, concernant des violations graves du droit international humanitaire sur le territoire du Rwanda, et notamment des infractions à la convention sur le génocide, et de soumettre ses conclusions au Secrétaire général.

Le Canada préconise ardemment que l'on fasse enquête sur les infractions au droit international humanitaire et réaffirme que tous ceux qui sont coupables de crimes de guerre doivent être traduits en justice.

Le Canada recommande que la communauté internationale recourt davantage à la commission internationale d'enquête créée en vertu de l'article 90 du premier protocole additionnel à la Convention de Genève.

Le Rwanda, qui est signataire de ce protocole, pourrait être pressé de reconnaître la compétence de cette commission pour faire enquête sur les accusations de crimes de guerre. Les crimes constatés au Rwanda montrent bien qu'il est nécessaire d'avoir un tribunal international permanent. Le Canada s'efforce depuis de nombreuses années de faire avancer cette idée. C'est ce à quoi faisait allusion M. Broadbent.

Les efforts du Canada en ce qui concerne les droits de la personne font partie intégrante de toute notre politique concernant le Rwanda. Ces efforts se situent dans le contexte de notre engagement humanitaire et politique pour le rétablissement de la paix dans ce pays.

Merci beaucoup.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Perron.

M. Marius R. Grinius (directeur des Relations avec l'Asie et le Pacifique Sud, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international): Les relations du Canada avec la Birmanie sont limitées parce que le Canada s'inquiète des violations des droits de la personne dans ce pays. Depuis que le pouvoir militaire birman a institué en 1988 le State Law and Order Council, ou SLORC—le Comité d'État pour la restauration de la loi et de l'ordre—et que les élections remportées par la Ligue nationale pour la démocratie n'ont pas été reconnues en 1990, les pressions internationales se sont faites de plus en plus fortes, en particulier en Occident, pour demander au SLORC de mieux respecter les droits de la personne et de rétablir la démocratie dans ce pays.

[*Texte*]

Canada suspended its aid program in 1988, and military sales to Burma are not allowed. Exports of all controlled goods are also scrutinized very closely. The Canadian government does not support Canadian business activity in Burma. However, because there is no international trade embargo, Canada cannot prevent companies from doing business on their own initiative there.

Canada has been in the forefront in condemning the human rights violations of the SLORC regime and its failure to abide by the results of the 1990 democratic election. The Canadian government has made numerous representations to the SLORC, both bilaterally and in multilateral fora, to express our concern over the political and human rights situation in Burma.

At the Association of Southeast Asia Nations post-ministerial conference in Manila in 1992, then Secretary of State for External Affairs, Mrs. Barbara McDougall, called for an international arms embargo against Burma. At the same forum, in Singapore in July 1993, the Secretary of State for External Affairs, Mr. Perrin Beatty, called for the restoration of democracy in Burma and the immediate release of political prisoners.

At the United Nations General Assembly in December 1993 and at the UN Commission on Human Rights in February of this year we reiterated, in our speech on human rights and through our co-sponsorship of a tough resolution on Burma, our condemnation of the violence and human rights abuses inflicted on the people of Burma. We continue to pressure the regime, both bilaterally and through multilateral channels, to institute genuine democratic reform and respect for all human rights of all Burmese citizens.

Canada continues to reaffirm its admiration for Aung San Suu Kyi for her struggle to promote democracy, human rights, and ethnic reconciliation in Burma through peaceful means. Canada has also taken a strong and active interest in her welfare and release. Canada has seized every opportunity to press for the end of her detention.

• 1605

Furthermore, Canada has maintained important humanitarian aid to displaced and afflicted Burmese, particularly in the border areas, through NGOs or international organizations.

In 1994 Canada is providing $5,250,000 in assistance to refugees from Burma who are living in neighbouring Bangladesh. The aid package includes $3 million to the UNHCR, the UN High Commissioner for Refugees, for Muslim refugees who have fled to Bangladesh since 1991 to escape persecution in Burma. Half of these funds will be used for refugee support and half for a voluntary repatriation program. Another $2 million will pay for food aid under a program administered by the World Food Program.

Finally, $250,000 has been set aside for Médecins Sans Frontières of Canada to provide medical assistance in the refugee camps.

[*Traduction*]

Le Canada a suspendu son programme d'aide en 1988 et les ventes de matériel militaire à la Birmanie sont interdites. L'exportation de toutes marchandises contrôlées est également surveillée de très près. Le gouvernement du Canada n'encourage pas le commerce avec la Birmanie. Toutefois, étant donné qu'il n'y a pas d'embargo commercial international, le Canada ne peut empêcher les entreprises de mener leurs activités dans ce pays.

Le Canada a toujours été à l'avant-garde pour condamner les violations des droits de la personne dont est responsable le régime du SLORC et le rejet par ce régime des résultats des élections démocratiques en 1990. Le gouvernement canadien a présenté de nombreuses instances au SLORC, tant bilatéralement que multilatéralement, en manifestant son inquiétude devant la situation politique et le non-respect des droits de la personne en Birmanie.

À la conférence postministérielle de l'Association des Nations de l'Asie du Sud-Est à Manille en 1992, la secrétaire d'État aux Affaires extérieures d'alors, M^me^ Barbara McDougall, avait préconisé un embargo international sur les armes contre la Birmanie. Dans le même contexte, à Singapour, en juillet 1993, le secrétaire d'État aux Affaires extérieures, M. Perrin Beatty, avait demandé que soit rétabli la démocratie en Birmanie et que les prisonniers politiques soient immédiatement relâchés.

À l'Assemblée générale des Nations unies en décembre 1993 et à la Commission des droits de l'homme des Nations unies en février dernier, nous avons répété, dans notre discours sur les droits de la personne et en coprésentant une résolution très ferme sur la Birmanie, que nous condamnions la violence et le non-respect des droits de la personne dont est victime la population de Birmanie. Nous continuons à faire pression sur ce régime, tant bilatéralement que dans des forums multilatéraux, dans l'espoir qu'une véritable réforme démocratique verra le jour et que seront respectés bientôt les droits de la personne dans ce pays.

Le Canada continue à réaffirmer son admiration pour Aung San Suu Kyi qui lutte pour la démocratie, les droits de la personne et la réconciliation ethnique en Birmanie par des moyens pacifiques. Le Canada s'intéresse également très activement à son bien-être et à sa libération. Chaque fois que l'occasion se présente, nous implorons le gouvernement de mettre fin à sa détention.

Par ailleurs, le Canada, par l'entremise des ONG ou des organisations internationales, a continué d'apporter une aide humanitaire importante aux Birmans déplacés et en détresse, particulièrement dans les zones frontalières.

En 1994, le Canada apportera aux réfugiés de Birmanie vivant au Bangladesh voisin une aide d'une valeur de 5,25 millions de dollars, dont 3 millions seront versés au HCR, le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, au profit des réfugiés musulmans qui depuis 1991 fuient la persécution en Birmanie et se réfugient au Bangladesh. La moitié de ces fonds seront utilisés pour subvenir aux besoins des réfugiés et la moitié pour financer un programme de retour volontaire au pays. En outre, 2 millions de dollars seront consacrés à l'aide alimentaire dans le cadre d'un programme administré par le Programme alimentaire mondial.

Enfin, 250 000$ ont été réservés pour Médecins sans frontières du Canada qui dispensera une aide médicale dans les camps de réfugiés.

[*Text*]

Canada recognizes states and not governments. While we abhor the policies of the military regime, SLORC is the de facto Government of Burma. However, Canadian policy does not prevent the government from having contacts with opposition groups. Therefore, the Deputy Prime Minister, Sheila Copps and Secretary of State for Asia–Pacific, Mr. Raymond Chan, met with Dr. Sein Win, the Prime Minister of the exiled Burmese government here in Ottawa, on June 7 and 8.

Burma may be something of a pariah internationally, but that has not stopped it from continuing a profitable relationship with some countries and being actively courted by others. Neighbouring ASEAN countries are reluctant to see Burma isolated at a time when China's influence with the Burmese is increasing. Their "constructive engagements" policy is driven primarily by commercial interests, but also by concern for regional stability. They hope that by a continuous dialogue and an improvement in the economic situation changes will take place within Burma.

Burma will attend the ASEAN ministerial meeting in July in Bangkok as a guest of the host, Thailand. The issue of Burma is also on the agenda for discussion between ASEAN countries and its dialogue partners, which include Canada. Thank you.

The Chair: Thank you, Mr. Grinius.

Did you have copies made for members of your opening comments?

Mr. Perron: No.

The Chair: Could you make them available?

Mr. Perron: Of course. I didn't circulate them because I didn't have them in French. I will do that as soon as I get it translated.

The Chair: If you would see that committee members get them, we would appreciate it.

We will move to questions.

M. Ménard: Tout d'abord, je veux souhaiter la bienvenue à nos invités, particulièrement à M. Broadbent. J'apprécie beaucoup les interventions qui sont déployées par votre Centre.

Si vous me le permettez, je vais commencer par la Birmanie, pour revenir ensuite à la question du Rwanda.

Lorsqu'on a rencontré, le 9 juin, le premier ministre de Birmanie, il a fait porter une bonne partie de son intervention sur une contradiction, qui nous semblait très réelle, entre le maintien via les programmes pour les réfugiés politiques en Birmanie, et le fait que la junte militaire qui le prive de l'exercice démocratique de son pouvoir à la suite de l'élection de 1990 est largement maintenue au pouvoir grâce à un trafic d'armes dans lequel la Chine est un élément important.

Il a beaucoup parlé de la question des relations du Canada avec la Chine. Vous nous avez parlé de 5 millions de dollars, dont 3 millions de dollars qui vont au Haut–Commissariat. Est–ce qu'il n'y a pas une contradiction entre le fait que le Canada apporte une aide humanitaire, sur laquelle tout le monde est d'accord, et la position que le Canada a adoptée à l'endroit de la Chine?

[*Translation*]

Le Canada reconnaît les États et non les gouvernements. Nous abhorrons les politiques du régime militaire, mais le SLORC, le Comité d'État pour la restauration de la loi et de l'ordre, est le gouvernement de facto de Birmanie. Toutefois, la politique canadienne n'interdit pas au gouvernement de prendre contact avec les groupes d'opposition. Ainsi, le vice–premier ministre, M^me^ Sheila Copps, et le secrétaire d'État pour l'Asie–Pacifique, M. Raymond Chan, ont rencontré ici à Ottawa, les 7 et 8 juin, M. Sein Win, premier ministre du gouvernement birman en exil.

La Birmanie a peut–être été mise au ban des nations par la communauté internationale mais cela ne l'a pas empêchée d'entretenir des relations profitables avec certains pays et d'être activement courtisée par d'autres. Les pays voisins membres de l'ANASE ne souhaitent guère que la Birmanie se retrouve isolée tandis que s'accroît l'influence de la Chine auprès des Birmans. Leur politique «d'engagements constructifs» est motivée avant tout par des intérêts commerciaux mais aussi par la volonté d'assurer la stabilité régionale. Ils espèrent que la poursuite du dialogue et l'amélioration de la situation économique favoriseront certains changements en Birmanie.

En juillet, la Birmanie sera l'invitée de la Thaïlande, hôte de la réunion ministérielle de l'ANASE qui se tiendra à Bangkok. La situation en Birmanie est aussi à l'ordre du jour des entretiens entre les pays membres de l'ANASE et les partenaires avec lesquels ils entretiennent le dialogue, dont le Canada. Merci.

La présidente: Merci, monsieur Grinius.

Auriez–vous pour les députés des copies de votre exposé?

M. Perron: Non.

La présidente: Pourriez–vous nous en faire parvenir?

M. Perron: Bien sûr. Je n'ai pas fait distribuer le texte parce que je ne l'avais pas en français. Je le ferai dès qu'il aura été traduit.

La présidente: Si vous pouviez vous assurer que les membres du comité l'obtiennent, nous vous en serions reconnaissants.

Nous passons maintenant aux questions.

Mr. Ménard: First of all, I would like to welcome our guests, especially Mr. Broadbent. I greatly appreciate the work carried out by your centre.

If you will allow me, I would like to start with Burma and then return to the question of Rwanda.

When we met the Prime Minister of Burman on June 9th, he spoke mostly about a contradiction that appeared quite real to us between the programs for political refugees in Burma and the fact that the military junta that is preventing him from exercising the power he won democratically in the 1990 election owes its hold on power essentially to the illegal trade in arms in which China is an important player.

He spoke at length of the relationship between Canada and China. You have mentioned to us the 5 million dollars, of which three will be remitted to the UNHCR. Is there not a contradiction between the fact that Canada offers humanitarian aid, a contribution approved by the whole world, and Canada's position towards China?

[*Texte*]

Vous nous avez dit que le Canada ne pouvait pas pas interdire officiellement les liaisons commerciales, mais que, dans les faits, il ne les encourageait pas. Pourquoi y a–t–il une politique de deux poids, deux mesures? Pourqoi est–ce qu'on n'a pas les mêmes restrictions à l'égard de la Chine? On sait qu'il y a des violations importantes en Chine, notamment à cause de son maintien de la junte militaire au moyen d'un trafic d'armes. Également, on nous apprenait que plus de 1 000 exécutions politiques avaient eu lieu. Est–ce qu'on doit comprendre qu'il y a des changements à prévoir? Comment pouvez–vous expliquer cette double politique?

[*Traduction*]

You have told us that Canada cannot officially prohibit business relationships but that in practice it does not promote them. Why is sauce for the goose not sauce for the gander? Why do we not impose the same restrictions towards China? We know that China commits important violations if only because it maintains the military junta in power by this illegal arms trade. Furthermore, we have been told that there have been more than 100 political executions. Should we take it that there will be changes? How can you explain such a double standard?

• 1610

J'adresse évidemment mes questions à monsieur. . . Je connais un peu la réponse de M. Broadbent, mais c'est la vôtre que je veux.

Mr. Grinius: I wish our minister was here to answer that particular question. I'm not sure if I can do justice to this question. First of all, I am not an expert on Canada's policy on China. I can, however, reaffirm that there is a real requirement for humanitarian assistance for the Rohingyas refugees in Bangladesh. I visited the refugee camps last January and saw the situation firsthand. It is definitely a serious situation there in the camps. As part of our humanitarian policy in general, we want to do something as an interim measure before they can be resettled again in Burma under much more favourable circumstances.

I believe the SLORC regime understands that. It has finally allowed the representative of the United Nations Convention on Refugees to go back into Burma to start the procedures to make sure the Rohingyas refugees come back.

I'm sorry, I really cannot compare that with China.

M. Ménard: Croyez que je n'avais pas d'intention malveillante en posant cette question. Je me disais que vous aviez peut–être de l'information. Vous avez tout à fait raison: pour avoir une véritable réponse à cette question, il faudra attendre la visiste de M. le ministre.

Ma deuxième question s'adresse à M. Broadbent.

Lorsqu'on a rencontré, le 9 juin, des porte–parole du Front patriotique rwandais, ils semblaient poser en préalable à toute espèce de reprise de négociations. . . Je ne sais pas si on doit parler d'une commission d'enquête ou d'un tribunal international. Ils ont véritablement parlé d'un tribunal international. Peut–être pouvez–vous nous expliquer la différence s'il y en a une. Si je comprends bien, vous recommandez au gouvernement du Canada d'être d'accord sur l'établissement d'un tribunal international visant à juger les criminels de guerre. Les porte–parole disaient que c'était un préalable à la reprise des négociations, mais vous semblez plutôt en parler comme d'un condition ultérieure. Ai–je fait une mauvaise interprétation de ce que vous avez dit? Comment peut–on concilier tout cela?

M. Broadbent: Je n'ai pas exactement compris la deuxième question. Pour ce qui est de la première, j'ai mentionné cet après–midi que j'étais complètement d'accord sur l'objectif de la résolution de l'Espagne hier, au Conseil de sécurité, au sujet de. . .

I'm obviously putting my questions to Mr. . . I think I know what Mr. Broadbent's answer would be, but it is yours I would like to hear.

M. Grinius: J'aimerais que notre ministre soit ici pour répondre à cette question. Je ne sais pas si je peux y répondre adéquatement. D'abord, je ne suis pas un expert de la politique du Canada à l'égard de la Chine. Je peux toutefois réaffirmer qu'il existe un réel besoin d'aide humanitaire pour les Rohingyas réfugiés au Bangladesh. J'ai visité les camps de réfugiés en janvier dernier et j'ai pu juger de première main de la gravité de la situation dans les camps. Dans le cadre de notre politique humanitaire, nous voulons prendre des mesures provisoires avant que ces réfugiés ne puissent être réinstallés en Birmanie dans des circonstances beaucoup plus favorables.

Je crois que le régime SLORC comprend cela. Il a finalement permis aux représentants du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés de retourner en Birmanie pour entamer les procédures de rapatriement des Rohingyas.

Je suis désolé, je ne peux pas faire de comparaison avec la Chine.

Mr. Ménard: Please believe that I had no ulterior motive in putting that question. I thought that you might have that information for us. You are quite right: in order to get a full answer to this question, I would have to put it to the Minister.

My second question is for Mr. Broadbent.

When we met with the representatives of the Rwandan Patriotic Front on June 9th, they seemed to say that before any kind of negotiations could take place. . . I do not know if we should call it a board of inquiry or an international court. They indeed spoke of an international court. Can you explain the difference to us if there is one. If I understand correctly, you recommend that the government of Canada agree on the creation of an international court to try war criminals. The representatives of the Front said that it was a prerequisite for resumption of negotiations but you seem to think that it would be a condition to be met later. Did I misinterpret what you said? Can we reconcile all that?

Mr. Broadbent: I'm not quite sure I understood your second question. As to the first, I did mention this afternoon that I agreed completely with the aim of the resolution to the Security Council put forward by Spain yesterday with respect to. . .

[*Text*]

It's one of the serious violations, and to use their precise words, "grave violations of rights", including claims that have been made by very credible people, including statements made by the Secretary General of the UN himself about acts of genocide.

I'd be happy to bring back from New York a copy of what they've called for and make it available to members. To summarize, they say there should be an inquiry into this and a full report should be prepared. The resolution should include the acceptance of measures that would lead to the conviction and punishment of those who are found to be guilty of such acts.

[*Translation*]

Il s'agit de l'une des violations les plus graves et pour reprendre leur terminologie: «grave violations of rights», y compris des allégations faites par des gens très crédibles et des déclarations faites par le Secrétaire général des Nations Unies lui–même au sujet d'actes de génocide.

Je me ferai un plaisir de ramener de New York un exemplaire de la résolution et de la faire parvenir aux membres du comité. En résumé, ils disent qu'il doit y avoir une enquête et qu'un rapport circonstancié doit être préparé. La résolution devrait inclure l'acceptation de mesures pour que ceux qui se sont rendus coupables de pareils actes soient condamnés et punis.

• 1615

In that context, I added our own suggestion which

Dans ce contexte, j'ai ajouté notre propre suggestion. . .

M. Perron a mentionnée. Le gouvernement canadien souhaiterait qu'il y ait un tribunal permanent pour prendre des mesures dans des situations comme celle du Rwanda. Nous avons donné notre appui à cette idée.

that Mr. Perron mentioned. The Canadian government hopes that a permanent tribunal could be established to deal with situations like that in Rwanda. We have given our support to this suggestion.

Je n'ai pas compris exactement votre deuxième question.

I did not quite get your second question.

M. Ménard: Le 9 juin, les porte–parole du Front nous ont dit qu'ils avaient demandé au Conseil de sécurité de l'ONU d'établir un tribunal international pour crimes de guerre qui puisse identifier ceux qui ont perpétré les massacres et veiller à ce qu'ils soient exclus de tout éventuel gouvernement de transition. C'est avant que l'on fasse des négociations en vue d'un tribunal de transition.

Mr. Ménard: On June 9th, the spokespersons for the Front told us that they had asked the UN Security Council to establish an international war crimes tribunal to identify those who committed massacres and see that they be prevented from serving on a future transition government. That is before negotiations can be undertaken.

Dans le communiqué que vous nous remettez, au point 6, vous dites:

In your communiqué you say:

> Qu'une fois que le gouvernement de transition à base élargie aura été mis en place en vertu des dispositions des Accords de paix d'Arusha, une enquête publique indépendante. . .
>
> Once the broad–based transition government will have been put in place under the provisions of the peace accords, that an independent public inquiry. . .

Vous semblez voir une nuance dans le déroulement des événements. Je veux m'assurer de bien comprendre l'une et l'autre de ces nuances. Je veux savoir si tout le monde dit la même chose.

You seem to interpret slightly differently the chain of events. I would like to be sure that I have understood these nuances. I want to know if everyone is saying the same thing.

M. Broadbent: À mon avis, il n'y a pas de contradiction entre les deux. Le gouvernement de l'Espagne a probablement accepté en principe cette suggestion. Ils ont proposé une résolution à cet effet hier. On peut avoir une enquête et un tribunal en même temps qu'un gouvernement de transition.

Mr. Broadbent: I believe there is no contradiction between the two. The government of Spain has probably accepted this suggestion in principle. They put forward a resolution to that effect yesterday. There can be an inquiry and a tribunal at the same time as a transition government is set up.

Pour moi, il n'y a pas contradition. M. Perron pourrait peut–être compléter.

For my part, I see no contradiction. Mr. Perron might want to add something to my answer.

M. Perron: Il serait peut–être utile de clarifier un certain nombre de choses dans ce qui est souhaitable et réaliste.

Mr. Perron: It might be useful to clarify a number of points as to what is desirable and realistic.

On exige la création qu'un tribunal. On sait comme le système de justice est lent. Les personnes qui sont accusées doivent avoir l'occasion de réfuter des arguments, et il faut d'abord et avant tout accumuler des preuves, ce qui est tout un processus.

They demand that a tribunal be set up. We know that the wheels of justice turn slowly. Those accused will have the opportunity to present counter–arguments and one must first of all gather proof, which is quite a lengthy process.

L'approche de la communauté internationale à l'heure actuelle, est de procéder par étapes. Il faut d'abord arrêter les tueries, les massacres. En même temps, il faut commencer l'accumulation des faits par le biais du rapporteur, par les effets du résultat de l'initiative canadienne à Genève. Nous aurons les résultats du rapporteur dans deux semaines.

The international community has for the time being decided to proceed in stages. The priority must be to put an end to the killing, to the massacres. At the same time, the rapporteur will start accumulating evidence as a result of the Canadian initiative in Geneva. The rapporteur will make the results known in two weeks.

[*Texte*]

Les Espagnols suggèrent la création d'une commission d'experts qui pourrait travailler avec le rapporteur que nous avons mentionné et accumuler les faits. Éventuellement, cela pourra conduire à des procédures judiciaires.

Je crois qu'il ne sera pas possible d'établir un tribunal demain matin, mais je pense que la communauté internationale souhaite le faire le plus tôt possible. Le projet de résolution espagnol a été déposé la semaine dernière. On commence à en discuter. On n'en a même pas encore discuté autour de la table. On en discute actuellement dans les corridors. Il va falloir attendre encore quelque temps avant que cela ne soit finalisé.

En ce qui concerne le fond, du côté canadien, on regarde cela. C'est exactement le processus qu'il faut poursuivre pour en arriver à un consensus international et national rwandais, afin que les droits de la personne soient protégés dans ce pays–là le plus rapidement possible.

J'espère que cela ne conduira pas à une situation où on exigerait qu'il ne puisse y avoir de gouvernement aussi longtemps que ceci ne sera pas fait, parce que là on risquerait d'attendre très, très longtemps.

M. Ménard: J'avais un peu l'impression que c'était le sens du témoignage, mais peut–être ai–je mal compris.

• 1620

The Chair: I'm sorry. We've gone almost double your time here. We'd like to have some questions from other members.

Mr. Telegdi, please.

Mr. Telegdi: When I look at the situation in Rwanda and listen to the news reports, it seems as if the French are very much *persona non grata* as far as the Patriotic Front goes. There isn't a likelihood of having agreement on the precondition of sending them the tribunal beforehand.

So we have two sides that are dictating different things before we can have some kind of multilateral force that could go in and try to establish some kind of order, which bothers me a great deal. I would tend to see that once order is established, once we have some kind of law and order, from that would flow tribunals and trying to hold some of the people accountable.

What worries me is to what extent that can be a sticking point. I note that both the government and yourself, Mr. Broadbent, agree that there should be a tribunal set up. Is that a precondition? Does that not prolong the conflict?

Mr. Broadbent: Of course, I can't speak for the government. Mr. Perron can do that.

As I understand it, the proposal is not a precondition. If you're asking if it is a precondition to have a commitment by the UN to establish such a tribunal before some people will agree to take part in the government, my understanding is that is not the case.

Maybe Mr. Perron will know the details of this. I'm just trying to remember as we talk if there was specific reference to this subject–matter in the Arusha accord, and to the connection between a government in transition and such a tribunal. I don't think there was, but I don't recall precisely.

[*Traduction*]

The Spanish have suggested the establishment of a commission of experts who could work with the rapporteur of which you spoke and gather facts and information. Eventually, that might lead to legal proceedings.

I believe it will not be possible to establish a tribunal overnight but I think that the international community wishes to do so as soon as possible. The Spanish draft resolution was tabled last week. The debate has started. We have not even gone once around the table. It is being discussed in the hallways. We will have to wait some time yet before the discussions are complete.

With respect to the substantive issues, we in Canada are studying them. It is exactly the process we must follow to achieve a consensus at the international level as well as in Rwanda so that human rights can be safeguarded in that country as soon as possible.

I hope that that will not lead to a situation where some would demand that there be no government put in place until all this is done because it could take a long long time.

Mr. Ménard: That is how I had interpreted the testimony, but I may have misunderstood.

La présidente: Excusez–moi. Vous avez déjà pris deux fois plus de temps que prévu. Nous aimerions permettre à d'autres députés de poser des questions.

Monsieur Telegdi, s'il vous plaît.

M. Telegdi: Quand j'écoute les bulletins de nouvelles sur la situation au Rwanda, j'ai l'impression que le Front patriotique considère les Français *persona non grata*. Il est peu probable qu'il y ait accord sur la création d'un tribunal comme considération préalable.

Ainsi, il y a deux parties qui imposent des conditions différentes avant qu'une force multilatérale puisse aller sur place pour tenter de rétablir un peu d'ordre, et cela m'inquiète sérieusement. Je serais porté à croire que les tribunaux pourront être créés et les coupables obligés de répondre de leurs actes seulement quand l'ordre et la règle du droit auront été rétablis.

Ce qui m'inquiète c'est de savoir si c'est un obstacle incontournable. Je note que le gouvernement et vous–même, M. Broadbent, êtes d'accord qu'il faut qu'un tribunal soit créé. Est–ce une condition préalable? Est–ce que cela n'aura pas pour effet de prolonger le conflit?

M. Broadbent: Bien sûr, je ne peux pas parler pour le gouvernement. M. Perron pourra le faire.

Si j'ai bien compris, cette proposition n'est pas une condition préalable. Si vous me demandez si c'est une condition préalable que les Nations Unies s'engagent à créer un tel tribunal avant que certaines personnes n'acceptent de faire partie du gouvernement de transition, je crois comprendre que ce n'est pas le cas.

M. Perron pourra peut–être vous donner davantage de détails. J'essaie de me souvenir si l'accord d'Arusha en faisait expressément mention et si un lien est établi entre la mise en place d'un gouvernement de transition et la création d'un tel tribunal. Je ne le crois pas, mais les détails m'échappent.

[*Text*]

Mr. Perron: As far as I recall, there was a request, a decision, that a new government would bring the people responsible for crimes to a tribunal. The Prime Minister designate, Twagiramungu, stated in Montreal during the weekend that he also would bring the people responsible to justice and that everyone would be held accountable for their responsibility.

Mr. Telegdi: To what extent is this likely to keep the hostilities going? I guess you have two sides in Rwanda and I assume the primary consideration is to establish some kind of multilateral force and start sorting things out.

The impression I got from the news reports is that the Patriotic Front wants that assurance before they agree to any kind of cessation of hostilities. I'm just wondering as to what extent that will prolong the hostilities.

Mr. Perron: That is in the presentation made by Mr. Broadbent. He was hoping Canada would work to make sure that the United Nations force would be put together very rapidly.

There was a statement in the House today by Mr. Ouellet stating that the Canadian government today announced a commitment of 350 communicators, and that we hope the Secretary General will be able to put together 4,000 to 5,000—I guess it's a 5,500 force—as soon as possible.

I can tell you that on the Canadian side there will be a lot of activities to promote the implementation of that force very rapidly. This could be done in a relatively short time. I can assure you that the first objective is to stop the killing and to put into place a ceasefire. There have been quite a number of ceasefires. There was one called by the OAU last week that lasted maybe 36 hours; I'm not sure.

• 1625

We have confirmation from General Dallaire that as soon as there are enough troops on the ground—and he thinks 5,000 is sufficient—this will stop the people and the killing. The process of Arusha, in the meantime, is being discussed among parties. Heads of state of Tanzania, Uganda and Kenya are working in the wings to restart the process in order to implement the Arusha accord. In the meantime the special rapporteur has been doing his investigation.

So those three things are moving at the same time. Plus, more recently there has been the French initiative to send people next week with a military mandate to bridge between the time the UN force is in place, which would take probably a month and a half or two months. Then the French-led group would withdraw after the full UNAMIR United Nations peacekeeping operation would be in place.

All those things are moving on all those fronts at the same time.

The Chair: Mr. Broadbent, do you wish to comment too?

Mr. Broadbent: Yes, I do. I'd like to comment on your first question, when you said you understood that there was a fair bit of objection to the French action.

It's absolutely true, because a great number of people in Rwanda hold previous French governments accountable for a good part of their problems, including, in this context—and I want to choose my words with care now—the Prime Minister

[*Translation*]

M. Perron: Si ma mémoire est fidèle, on a demandé ou on a décidé qu'un nouveau gouvernement traduirait les responsables de crimes devant un tribunal. Le premier ministre désigné, Twagiramungu, a dit à Montréal au cours de la fin de semaine qu'il traduirait aussi les responsables devant la justice et que chacun serait obligé de rendre compte de ses actes.

M. Telegdi: Est-il probable que cela fasse durer les hostilités? Il y a deux factions au Rwanda et j'imagine que la priorité doit être de mettre sur pied une force multilatérale qui pourra s'employer à rétablir l'ordre.

L'impression que j'ai en écoutant les bulletins de nouvelles c'est que le Front patriotique veut une telle garantie avant d'accepter une trêve quelconque. Je me demande dans quelle mesure cela risque de prolonger les hostilités.

M. Perron: C'est ce que disait M. Broadbent. Il espérait que le Canada s'emploierait à obtenir qu'une force des Nations Unies soit mise sur pied très rapidement.

M. Ouellet a fait une déclaration à la Chambre aujourd'hui disant que le gouvernement canadien annonçait son engagement d'envoyer 350 communicateurs et qu'il espérait que le Secrétaire général réussira à réunir une force de 4 000 à 5 000 personnes—c'est plutôt 5 500—le plus tôt possible.

Je peux vous dire que le Canada fera de grands efforts pour promouvoir la création d'une telle force très rapidement. Cela pourrait se faire en relativement peu de temps. Je peux vous garantir que le premier objectif est de mettre fin à la tuerie et d'obtenir un cessez-le-feu. Il y a eu déjà un grand nombre de cessez-le-feu. Celui annoncé la semaine dernière par l'OUA a duré 36 heures peut-être; je ne sais plus au juste.

Le général Dallaire nous a confirmé que, dès qu'il y aura un nombre suffisant de troupes sur le terrain—et il croit que 5 000 serait un nombre suffisant—la tuerie cessera. Entre temps, les parties discutent du processus d'Arusha. Les chefs d'État de Tanzanie, de l'Ouganda et du Kenya travaillent en coulisse pour faire redémarrer le processus de mise en oeuvre de l'accord d'Arusha. En parallèle, le rapporteur spécial poursuit son enquête.

Toutes ces démarches se déroulent en même temps. Par ailleurs, il y a plus récemment l'initiative de la France de dépêcher sur place la semaine prochaine des gens qui auront un mandat militaire d'ici à ce que la force des Nations Unies arrivent sur le terrain, ce qui pourrait prendre un mois et demi ou deux. Ce groupe dirigé par la France, de concert avec Woodroffe,. . . une fois en place l'opération de maintien de la paix des Nations Unies, appelée mission des Nations Unies pour l'assistance au Rwanda, ou MINUAR.

Toutes ces initiatives progressent de front.

La présidente: Monsieur Broadbent, voulez-vous ajouter quelque chose?

M. Broadbent: Oui. Quand vous avez posé votre première question, vous avez dit comprendre que l'initiative française suscitait énormément d'objection.

C'est absolument vrai parce que beaucoup de Rwandais tiennent les gouvernements français antérieurs responsables d'une bonne part de leurs problèmes, y compris, dans ce contexte—et je veux choisir mes mots avec soin—le premier

[*Texte*]

designate, who was supposed to be here today, and who for reasons I explained is trying to speak to people in the Security Council in the United Nations. . .opposed the French intervention. I point out that a UN process led to his being the designated Prime Minister, so he's actually a person of established credibility, a serious man, talking about his country, and he has opposed the French initiative. He has done so in good measure because of the past record of the French as a colonializing power in that region.

We should pay attention, it seems to me. When people are talking about Canadian affairs, we usually want them to listen to what respectable Canadians with considered views have to say.

So there is apprehension about the French proposal. What I particularly liked about our minister's announcement in the House this afternoon. . . To speak quite candidly, hearing what I did in New York yesterday, there is no guarantee that the French proposal will get acceptance. The non–aligned countries are meeting today to discuss it. A number of governments, including permanent members of the Security Council, I know have very serious reservations.

The Canadian government's official position on this is that the multilateral presence is the best one—the one that, by coincidence in this case, happens to be headed by a Canadian general who has done a remarkably fine job. The key point is that a multilateral presence is there in principle but needs to be buttressed quickly by additional troops. If that happens and there's a long enough delay, because a consensus has not emerged so far—maybe there will be in the next 24 hours—about the French position, maybe—and I speak candidly on this—the French position could be headed off.

On my way here I heard a news report from France that the Socialist Party of France is divided publicly on the issue. The NGO community in France apparently has come out actively against the proposition because they know the history of their own country in the region. If our government can stay firm in its position of a multilateral approach, if other countries can move quickly to buttress the requirement to get up to this 5,500 number that's necessary, it may not be necessary, if I can put it that way, to have the French there at all under the way they've proposed.

• 1630

I would just conclude on that point, that if the French do go I hope there's a lot of collective pressure put on them to make sure they go within the framework of the UN force, which is what I think should be desirable.

If the French are right in saying—and they are—that someone should move quickly to stop the bloodshed—everyone agrees with that pretty well—then I for one want to know why the French won't put their troops under the authority of the UN, directly under the authority already there. I think that's a very legitimate question, and so far in New York I did not get an adequate answer to that.

[*Traduction*]

ministre désigné qui devait être ici aujourd'hui et qui pour des raisons que j'ai expliquées tente de rencontrer ceux qui au Conseil de sécurité des Nations Unies s'opposent à l'intervention de la France. Je rappelle que c'est grâce au processus des Nations Unies qu'il est devenu le premier ministre désigné et c'est donc un homme sérieux dont la crédibilité ne fait aucun doute et qui s'est opposé à l'initiative de la France. Il l'a fait en grande partie à cause du bilan de la France comme puissance colonisatrice dans cette région.

Il me semble que nous devrions l'écouter. Quand les gens parlent des affaires canadiennes, nous voulons habituellement qu'ils écoutent ce qu'ont à dire les Canadiens qui expriment des opinions motivées.

Ainsi, la proposition de la France suscite des craintes. Ce qui m'a particulièrement plu dans la déclaration du ministre à la Chambre cet après–midi. . . Je vous avoue bien franchement que ce que j'ai entendu à New York hier me porte à croire que rien ne garantit que la proposition de la France sera acceptée. Les pays non alignés se rencontrent aujourd'hui pour en discuter. Un certain nombre de gouvernements, y compris ceux des membres permanents du Conseil de sécurité, ont, je le sais, de très sérieuses réserves.

La position officielle du gouvernement du Canada sur cette question c'est qu'une présence multilatérale est la meilleure solution—celle qui, par coïncidence dans ce cas, est dirigée par un général canadien qui a fait un excellent travail. Ce qu'il faut retenir c'est qu'une présence multilatérale existe déjà en principe mais qu'elle doit être renforcée très rapidement. Si cela se produit et qu'il y a un délai suffisamment long, vu qu'aucun consensus n'est apparu jusqu'à maintenant—il y en aura peut–être un dans les 24 heures qui viennent—au sujet de la position française, peut–être—et je parle bien franchement—la proposition française deviendrait inutile.

En venant ici, j'ai entendu un bulletin de nouvelles en provenance de la France où l'on disait que le Parti socialiste de France s'est divisé publiquement sur cette question. Les ONG françaises se sont semble–t–il prononcées contre cette proposition car elles connaissent l'histoire de leur propre pays dans cette région. Si notre gouvernement continue de préconiser fermement l'option multilatérale et si d'autres pays peuvent se mobiliser rapidement pour réunir les 5 500 renforts requis, ce ne sera peut–être pas nécessaire—si je puis m'exprimer ainsi, que la France aille de l'avant avec sa proposition telle que nous la connaissons.

J'aimerais dire, en guise de conclusion, que si la France se rend sur le terrain, j'espère que la communauté internationale exercera des pressions pour qu'elle y aille dans le cadre d'une force des Nations Unies, ce qui à mon avis serait préférable.

Si les Français ont raison de dire—et ils le disent—que quelqu'un doit agir rapidement pour mettre fin à ces massacres—et tous s'entendent essentiellement là–dessus—alors j'aimerais savoir pourquoi la France n'accepterait pas de placer ses troupes sous l'autorité des Nations Unies, directement sous l'autorité du commandant déjà sur place. J'estime que c'est là une question parfaitement légitime et jusqu'à maintenant je n'ai pas à New York réussi à obtenir une réponse satisfaisante.

[*Text*]

Mr. Reed (Halton—Peel): I'd like to take one step back from the immediate urgency here and ask a question about the International Centre for Human Rights and Democratic Development.

Obviously a lot of this conversation we're having today has to do with External Affairs and decisions being made to send troops to Rwanda and so on. I expect that's the purview of External Affairs in the end, but obviously there's a point where human rights link up with External Affairs on the business of these recommendations and so on. Can you give me a little bit of insight into just where that takes us, how you interface with each other, and make something happen?

Mr. Broadbent: We have this kind of dialogue, on which I'll try to be very brief, Madam Chairperson. The centre was created out of a recommendation of a committee not unlike this, an all–party recommendation that said because of their concern in the late 1980s with the kind of turmoil that was dramatically going on then in Central America—it's a little less dramatic there now and more dramatic elsewhere—maybe the Parliament of Canada could usefully play a role by creating a centre like ours that is sort of at arm's length from the government so that, among other things, we could take a more active role in the explicit promotion of human rights and democracy, consistent with international law and international agreements, than any government could.

Because of the continuing need for our government, or any government, to have bilateral relations and so on, the centre was given an independent mandate with a focus, if I could put it this way too, on human rights and democracy, whereas Foreign Affairs have other concerns. They have those concerns, but they have other concerns too.

We could deal explicitly with those concerns and make recommendations on those concerns. At times it could be well at variance with our own government—that's our independent mandate—and I can say candidly, very often in close collaboration where we're moving on the same track. It was thought it would be good to have a kind of independent source that would just concentrate on human rights and democracy and promote them, whereas the mandate of External Affairs is, of course, a much broader one. That's a preliminary crack at the question, anyway.

Mr. Reed: I can try to go through the exercise of how you turn the discovery and the concern into action. Obviously it requires an active connection between the two.

Mr. Perron: If I may just add, we influence each other in the sense that we exchange views on issues. They have a mandate. We are at the request of the centre. We are called to discuss with them and other people on one issue. It could be Morocco or Rwanda, or it depends.

I remember last year a discussion we had on Zaire, for instance, which had eventually an influence on the foreign policy of Canada, because at the end, following the discussion, there have been a number of steps and measures taken.

[*Translation*]

M. Reed (Halton—Peel): J'aimerais prendre un peu de recul par rapport à cette situation très urgente et poser une question au sujet du Centre international des droits de la personne et du développement démocratique.

Bien entendu, cette discussion que nous avons aujourd'hui porte largement sur le mandat du ministère des Affaires étrangères et sur la décision d'envoyer des troupes au Rwanda, entre autres. J'imagine que cela relève en définitive du ministère des Affaires étrangères mais il faut bien en quelque part qu'il tienne compte des droits de la personne. Pouvez–vous me donner une idée du lien qui peut exister entre les deux et des moyens qu'il faudrait mettre en oeuvre pour obtenir quelques progrès?

M. Broadbent: Madame la présidente, il y a un dialogue qui se poursuit et que je vais décrire très brièvement. Le centre a été créé à la suite de la recommandation d'un comité assez semblable à celui–ci. Tous les partis ont appuyé une recommandation dans laquelle ils disaient l'inquiétude qu'ils ressentaient à la fin des années quatre–vingt devant les bouleversements dramatiques que vivait l'Amérique centrale—c'est un peu moins dramatique dans cette région maintenant et plus dramatique ailleurs—et ils ajoutaient que le Parlement pourrait jouer un rôle utile en créant un centre comme le nôtre qui serait indépendant du gouvernement et qui pourrait, entre autres choses, et mieux que n'importe quel gouvernement, promouvoir activement les droits de la personne et la démocratie dans le respect du droit international et des accords internationaux.

Étant donné que notre gouvernement, à l'instar de tout autre gouvernement, doit entretenir des relations bilatérales, le centre a reçu pour mandat de s'occuper, en toute indépendance, des droits de la personne et de la démocratie, tandis que le ministère des Affaires étrangères a d'autres soucis. Il a d'autres soucis mais il s'intéresse aussi aux droits de la personne et à la démocratie.

Le centre pourrait s'occuper expressément de ces dossiers et formuler des recommandations. Il peut arriver qu'il adopte une positon contraire à celle de notre gouvernement—il a son propre mandat—et je peux dire en toute franchise que très souvent nous avançons côte à côte sur la même voie. On a jugé qu'il serait bien d'avoir accès à une source indépendante qui concentrerait ses efforts sur la promotion des droits de la personne et la démocratie, tandis que le ministère des Affaires étrangères a un mandat beaucoup plus vaste. Voilà donc une première tentative de réponse.

M. Reed: Je pourrais essayer de vous faire dire comment vous passez de la constatation des faits à l'action. Il faut bien évidemment que vous passiez de l'un à l'autre.

M. Perron: J'aimerais ajouter que nous nous influençons les uns les autres puisque nous partageons l'information. Le centre a un mandat. Nous répondons aux demandes du centre. Nous sommes appelés à discuter de dossiers avec eux et avec d'autres intervenants. Nous pourrions parler du Maroc ou du Rwanda ou de n'importe quelle autre situation.

Je me souviens l'an dernier une discussion que nous avons eue sur la Zaïre et qui a permis d'influencer la politique étrangère du Canada puisque, après cette discussion, un certain nombre de mesures ont été annoncées.

[*Texte*] [*Traduction*]

• 1635

We stopped the aid program at some point. We stopped contact, and finally we ended up closing the embassy there, although we continue humanitarian assistance with NGOs. It shows that it's through the work that is done by the centre. It has an influence on the discussions we have on all those issues, to the point where if at some point the government takes a decision, then the centre may be critical for one reason or another of some aspect of it. But there is an influence on both sides.

Mr. Broadbent: I shall add one note to clarify, because I appreciate that a number of members of Parliament are new to this and I was there one time and there was no reason—

The Chair: They're all new members.

Mr. Broadbent: They're all new members. To be familiar with these institutions, the other gentleman before us today talked about Burma, the visit by Mr. Sein Win, who met the deputy prime minister. Well, he came on our initiative. We were supporting them as democratically elected politicians in exile from Burma in a way that our government could almost not do because of bilateral relations. We were supporting a government in exile because they were democratically elected, and we worked for them at the United Nations, worked for Aung San Suu Kyi. So when we brought them to Canada and proposed a meeting with, for example, the Deputy Prime Minister, she willingly met with them.

Similarly, in the case of the gentleman who was supposed to be here today we've been working to help in our limited way to build a democratic society in Rwanda. So we had the contacts with some of these people—because that's our speciality—that we could propose again to our own government and our own foreign affairs department.

Mr. Reed: That's very helpful. I have just one other question.

The Chair: Would you believe you've run out of time?

Mr. Reed: Oh, I'm sorry.

The Chair: We'll come back to you.

Mr. Grose is next.

Mr. Grose (Oshawa): I might strike a discordant note here. No one is going to be surprised at that.

I'm another new member, as Mr. Broadbent knows. The reason I wasn't here before was that he hadn't moved over yet.

The opinion I expressed before was that we are wandering into a swamp in this committee, and I feel this is a classic illustration of it. I don't think this committee has any useful purpose in the middle of a war.

In war there is no control over violations of human rights and, as everyone knows, whoever wins the war are the innocent ones and whoever loses are the guilty ones. If we try to ascribe guilt before the war is over, we're spinning our wheels anyway. We might wind up accusing the wrong people, at least the ones we can effectively get at.

À un moment donné, nous avons cessé de fournir de l'aide. Nous avons coupé les ponts et nous avons finalement fermé notre ambassade là–bas, même si nous continuons d'offrir une aide humanitaire avec les ONG. Cela montre que c'est grâce au travail du centre. Il a une influence sur les discussions que nous avons sur toutes ces questions, à tel point que si le gouvernement prend une décision, le centre pourrait être critiqué, pour une raison ou une autre, à cause de l'un de ces aspects. Il y a donc une influence réciproque.

M. Broadbent: J'aimerais apporter une précision. Je comprends que bon nombre des députés sont nouveaux, j'ai moi–même été député à une époque et il n'y avait pas de raison. . .

La présidente: Tous les députés sont nouveaux.

M. Broadbent: Tous les députés sont nouveaux. Je vais vous parler de ces institutions. Le témoin précédent a parlé de la Birmanie et de la visite de Sein Win qui a rencontré le vice–premier ministre. Il est venu à notre demande. Nous offrions notre appui à son groupe puisqu'il s'agissait de politiciens élus démocratiquement, en exil de la Birmanie. Notre gouvernement ne pouvait pas le faire à cause des relations bilatérales. Nous donnons notre appui à un gouvernement en exil parce qu'il a été élu démocratiquement. Nous avons travaillé pour eux aux Nations Unies, c'est–à–dire pour Aung San Suukyi. Lorsque nous les avons amenés au Canada et leur avons proposé de rencontrer, par exemple, le vice–premier ministre, elle était prête à les rencontrer.

De même, dans le cas du témoin qui devait venir aujourd'hui, nous avons travaillé, avec nos moyens limités, à la construction d'une société démocratique au Rwanda. Comme c'est notre spécialité, nous étions en relations avec certaines personnes que nous pouvions proposer à notre gouvernement et à notre ministère des Affaires étrangères.

M. Reed: Votre commentaire est très utile. J'ai une autre question.

La présidente: Je vous étonnerais en vous disant que vous n'avez plus de temps?

M. Reed: Oh, désolé.

La présidente: Nous reviendrons à vous plus tard.

La parole est à M. Grose.

M. Grose (Oshawa): Personne ne sera surpris si mes commentaires détonnent un peu.

Je suis un autre nouveau député, comme le sait M. Broadbent. La raison pour laquelle je n'étais pas ici auparavant, c'est qu'il n'était pas encore parti.

Comme je l'ai dit précédemment, j'estime que le comité nage dans la confusion et que nous en avons une preuve frappante. Je ne pense pas que notre comité puisse se mêler utilement d'une guerre.

En cas de guerre, il n'y a aucun contrôle sur les violations des droits de la personne. Comme chacun sait, le camp victorieux est innocent et le camp perdant, coupable. Si nous voulons déterminer qui est coupable avant la fin de la guerre, nous perdons notre temps. Nous pourrions en venir à accuser les mauvaises personnes, simplement parce que nous pouvons les atteindre.

[*Text*]

We're really getting into the foreign affairs department, a bit at a time, and I don't think we're going to be effective. In a war our place is to wait until the thing is over. All we can do in the meantime is wring our hands. I'm not very good at wringing my hands; I would rather take some effective action somewhere.

We're being asked here in effect to endorse recommendations for military force, which I think is beyond our mandate. I think personally that military force is required.

The Chair: Not necessarily. Anyway, go ahead.

Mr. Grose: Fair enough.

In any case, there's another thing to be considered here. We're talking about military force with 5,500 troops. They'd be hard put to secure a perimeter of five miles. That's certainly not going to solve the problem when you've got roving undisciplined gangs scouring the countryside for anyone they can kill.

I don't see where we can take any effective action in either of these situations until the foreign affairs on both sides, ours and theirs, sort the thing out, and then it becomes our mandate.

If a civil war was going on in our own country, we would have no effect at all. I think really what we're doing is trying to get into something in a foreign country that we wouldn't be able to control here in our own country.

I feel we do have a place and I think this is something we should look at, but our mandate is to investigate, report, and influence if we can. But taking proactive force, or recommending it, I don't think is our mandate.

The Chair: I'm sure one or maybe all three of our guest panellists would like to respond to that. Who wants to go first?

Mr. Perron: I wouldn't like to comment about the role of the committee, which the hon. members will discuss. I would like to assure you that the committee certainly has a useful purpose in the sense that it draws attention to issues.

• 1640

The second thing is that on the specific issue of Rwanda, which is, as Mr. Broadbent put it, one of the worst catastrophes of this century, there is need for a lot of centres, individuals, and members of Parliament to react to it in order to provoke an international reaction. Those are human beings, and even if you take the most conservative figure of 200,000, and it's probably closer to 300,000, killed within two months, it's just incredible. It has happened in the most appalling way.

There are human rights there. It's not only war. It's the right to live as human beings, and the majority of the people who died there were children, women, and old people. The role of the centre is good at keeping those issues on the agenda. The Parliament of Canada must keep those issues on its agenda so the government also feels it has the power to go and knock on the doors of our partners.

[*Translation*]

Je pense que nous entrons dans la plate–bande du ministère des Affaires étrangères, petit à petit, et je ne pense pas que nous serons très efficaces. En cas de guerre, notre rôle est d'attendre la fin. Entre temps, on ne peut que se faire du mauvais sang. Je n'aime pas tellement me faire du mauvais sang, je préférerais agir d'une manière quelconque.

On nous demande d'appuyer les recommandations sur l'utilisation de la force militaire, ce qui à mon avis ne fait pas partie de notre mandat. Personnellement, je pense que la force militaire est nécessaire.

La présidente: Pas nécessairement. Continuez tout de même.

M. Grose: Très bien.

De toute façon, nous devons considérer autre chose. Nous parlons d'une force militaire de 5 500 soldats. Il leur serait difficile d'assurer la sécurité dans un périmètre de 5 milles. Cela ne réglera certainement pas le problème, alors qu'il y a des bandes indisciplinées qui parcourent le pays à la recherche de victimes.

Je ne vois pas quelle mesure efficace nous pourrions prendre pour l'une ou l'autre de ces situations, en attendant que les affaires étrangères des deux côtés, chez nous et chez eux, règlent les problèmes. Ensuite, cela pourra relever de nous.

S'il y avait une guerre civile au Canada, nous n'aurions aucun effet. En fait, je pense que nous essayons d'intervenir dans un pays étranger alors que nous ne pourrions même pas intervenir ici.

Je pense que nous avons un rôle à jouer, et que nous devons examiner la situation, mais notre mandat est d'enquêter, de faire rapport et d'influencer, si possible. Je ne pense pas toutefois qu'il nous revient d'utiliser la force de manière proactive ou d'en recommander l'utilisation.

La présidente: Je suis persuadée que l'un de nos témoins, sinon les trois, voudraient vous répondre. À qui donnerais–je la parole?

M. Perron: Je ne vais pas formuler de commentaires sur le rôle du comité, qui fera l'objet d'une discussion entre députés. Mais je vous assure que votre comité a un rôle utile puisqu'il attire l'attention sur certaines questions.

Deuxièmement, pour ce qui est de la question particulière du Rwanda qui, comme le disait M. Broadbent, est l'une des pires catastrophes du siècle, il faut que beaucoup de centres, de personnes et de députés bougent afin d'enclencher une réaction internationale. Il s'agit d'êtres humains. C'est incroyable, même si l'on adopte le chiffre plus conservateur de 200 000 tués; or, il s'agit plus probablement de 300 000 victimes en deux mois. Et cela s'est produit de la manière la plus horrifiante.

Il y a certainement une question de droits de la personne. Ce n'est pas seulement une guerre. Il faut parler du droit de vivre des êtres humains. La majorité des victimes sont des enfants, des femmes et des personnes âgées. Le rôle du centre est bel et bien de garder ces questions dans l'actualité. Le Parlement du Canada doit continuer de parler de ces questions, afin que le gouvernement se sente investi du pouvoir de solliciter ses partenaires.

[*Texte*]

We've had meetings over the last month with African countries. We've told them if they don't react, how do they expect people in Canada or a government to go into a peacekeeping operation if there is no reaction from Africa? This has had an impact, but it's because those issues are being discussed in the House, in those committees. As you said, while the war is going on we cannot obtain the ideal results through a tribunal or the commission. It took tremendous effort to bring all the countries together in Geneva last month. But even people who doubted we would get results were surprised that all the international communities agreed they would have to go further.

Now there is a new resolution by Spain. The process is advancing while they're still fighting, but the international attention is now moving because you have brought those things to the table and kept them there. I think it has had a very positive effect.

The Chair: Does anybody else wish to comment on it?

Mr. Broadbent: I'd like to make a quick affirmation of the same point.

I understand that one of the reasons the French government is so energetic on the issue is French public opinion. A good number of deputies elected in France are saying they are partially responsible in their history for this terrible situation, and something must be done to stop the bloodshed.

I can't make a judgment about your committee's mandate. I'm not totally familiar with it, but I know it has human rights in the title. I am delighted to provide another avenue to talk about this absolutely abominable situation, and in a democracy, to positively put pressure on our government, which has been doing the right things by and large. But we all know if democratic pressure is there, more will be done, including from a committee like this.

The second point I would make is clearly illustrated in the Spanish resolution. These monsters who get into power and use it to deliberately and callously kill people have to know they will soon be brought to international justice. The fighting is still going on, and the interim government that has been in power there in the last two months—I understand through the radio broadcasting system it controls—has never once called publicly for the presidential guard to stop the systematic murdering of people. These people must be held accountable.

• 1645

In the international system, we must, in this post-Cold War age where the world is evolving, get established some fixed principles that will enable the international judicial system to bring these people to justice. That's why, even during the course of the war, I believe these things have to be talked about, so the people perpetrating these things will know when it stops they're going to pay.

Mr. Grose: One thing bothers me about that. I don't want to get into a prolonged argument about this because I agree with you, that they should know when it stops they're going to be dealt with, but there are a lot of experts who believe the

[*Traduction*]

Nous avons eu des rencontres le mois dernier avec des pays africains. Nous leur avons dit que s'ils ne réagissaient pas, ils ne pouvaient pas s'attendre à ce que le Canada ou un gouvernement se lancent dans une opération de maintien de la paix. Cela a eu un effet, mais seulement parce que ces questions font l'objet de discussions à la Chambre et en comités. Comme vous le disiez, tant que dure la guerre, nous ne pouvons pas obtenir les résultats idéaux grâce à un tribunal ou à une commission. Il a fallu des efforts considérables pour rassembler tous les pays à Genève, le mois dernier. Même ceux qui doutaient des résultats ont été étonnés de constater que la communauté internationale s'est entendue pour aller plus loin.

Il y a maintenant la nouvelle résolution de l'Espagne. Le processus avance, pendant que durent les combats. Mais l'attention internationale s'éveille parce qu'on lui a présenté ces situations et qu'on a insisté. Je pense que cela a eu un effet très positif.

La présidente: Quelqu'un d'autre veut-il formuler un commentaire?

M. Broadbent: J'aimerais rapidement confirmer cette déclaration.

Je pense que le gouvernement français investit beaucoup d'efforts dans cette question à cause de l'opinion publique française. Bon nombre des députés français affirment que le pays est partiellement responsable de cette terrible situation, à cause de son histoire, et qu'il faut faire quelque chose pour arrêter le massacre.

Je ne peux pas juger du mandat de votre comité. Je ne le connais pas bien mais je sais qu'on parle des droits de la personne dans le nom du comité. Je suis ravi de donner une autre occasion de parler de cette situation absolument abominable. Nous avons une démocratie et nous pouvons exercer une pression positive sur notre gouvernement, qui a jusqu'ici fait ce qu'il fallait, j'en conviens volontiers. Mais nous savons tous qu'avec plus de pression démocratique, on en fera davantage, y compris grâce à un comité comme le nôtre.

Deuxièmement, la résolution espagnole montre clairement ce que je voulais dire. Ces monstres qui prennent le pouvoir et l'utilisent délibérément et impunément pour tuer doivent se faire dire que bientôt, ils seront traduits devant un tribunal international. Les combats durent toujours. Le gouvernement intérimaire qui est au pouvoir depuis deux mois grâce à son contrôle du système de radiodiffusion n'a jamais demandé publiquement à la garde présidentielle de cesser le massacre systématique du peuple. Il faut que ces gens soient tenus responsables.

Dans un monde qui évolue depuis la fin de la guerre froide, le système international doit établir des principes fixes qui permettront à un appareil judiciaire international de traduire ces personnes devant un tribunal. C'est pourquoi, même pendant cette guerre, ces discussions doivent avoir lieu, afin que les responsables de ces actes sachent qu'au bout de la ligne, ils devront payer.

M. Grose: Il y a une chose qui me chiffonne. Je ne veux pas avoir une trop longue discussion avec vous à ce sujet parce que comme vous, je pense qu'en bout de ligne, il faudra nous occuper d'eux. Mais beaucoup d'experts estiment que la

[*Text*]

Second World War was prolonged longer than it should have been because we demanded unconditional surrender, surrender of all guilty parties and so on. Therefore they fought almost virtually to the last man, knowing they were to be prosecuted. Sometimes that is not the best idea.

Looking at it logically, you try to get this thing stopped and then sort it out later, instead of threatening people beforehand. If you tell someone you're going to prosecute him when he stops doing what he's doing, he's not going to stop, especially in a situation such as this where it seems we don't know from day to day exactly who is the government, who is responsible.

The Chair: I mention an interesting note, as one who has just returned from Europe, from 18 days spent as part of the 50th anniversary commemorating D–Day, on part of a private tour where we spent time in the south of England and in Normandy and Belgium and Holland. Our tour guide was a tremendous historian. Do you realize the peace accord has never officially been signed from the Second World War? It has never officially been signed. Incredible.

Mr. Broadbent: Madam Chairperson, I wonder if you would permit me—I'm supposed to catch a flight back to Montreal at 5:30 p.m.

The Chair: I'm sorry. Absolutely. Has anybody a very important question for Mr. Broadbent, or can we release him?

Mr. Ramsay (Crowfoot): I share some of the frustration my colleague has expressed here. Something went wrong in that country. Someone must have seen the signs that were building up, where over 500,000 men, women and children have been killed, and many brutalized and tortured and raped and so on.

The frustration I feel is over why we are always looking at these things after the fact. Our institutions, including yours, and the United Nations, must surely have known this was building up. We're talking now about Burma. That kind of a situation could happen in Burma and probably in a dozen other countries around the world. Are we to stand by and wait? Is that what we have to do before we can take action? Do we have to wait until there are countless thousands killed before we take action?

The United Nations organization does not have the power to enforce any of its resolutions. It has to rely upon other countries. If I had my family in Rwanda, and if I had the means to get in there and get them out, I wouldn't wait for United Nations resolutions. I would be flying in there, prepared to protect my life and the lives of my family, and I'd bring out all I could bring out whose lives were in jeopardy.

When I hear your comments about France wanting to go in there unilaterally, I wonder whether conditions would have been better if France had never left that country. I ask those questions. Perhaps you could comment on them.

I have another concern about the international criminal court that has been talked about here. Who would have jurisdiction? Whose laws would apply? Where would a jail be established? We haven't seen anything like that happen since

[*Translation*]

Deuxième Guerre mondiale a duré plus longtemps que nécessaire parce qu'on demandait une reddition inconditionnelle, une reddition de tous les coupables. Par conséquent, ils se sont battus jusqu'à la fin, sachant qu'on voulait les traduire en justice. Parfois, ce n'est pas la meilleure solution.

Logiquement, on devrait chercher d'abord à mettre un frein à tout cela et envisager de régler leur sort plus tard, plutôt que de les menacer d'avance. Si l'on dit à quelqu'un qu'on va le poursuivre lorsqu'il cessera ses actes, il n'arrêtera pas, surtout dans une situation comme celle–ci, où nous ne savons pas d'un jour à l'autre qui est à la tête du gouvernement, qui est responsable.

La présidente: J'aimerais vous mentionner un fait intéressant. Je reviens d'Europe, où j'ai fait un voyage privé de 18 jours, dans le cadre de la commémoration du 50e anniversaire du Jour J. Nous avons passé du temps dans le sud de l'Angleterre, en Normandie, en Belgique et en Hollande. Notre guide était un excellent historien. Savez–vous qu'à la fin de la Deuxième Guerre mondiale, l'accord de paix n'a jamais officiellement été signé? Il n'a jamais officiellement été signé. C'est incroyable.

M. Broadbent: Madame la présidente, si vous le permettez, je dois prendre un avion pour Montréal à 17h30.

La présidente: Désolée. Mais bien sûr. Est–ce que l'un de vous a une question très importante à poser à M. Broadbent, ou pouvons–nous le libérer?

M. Ramsay (Crowfoot): Je partage la frustration exprimée par mon collègue. Quelque chose a cessé de fonctionner dans ce pays. Quelqu'un a bien dû voir des signes de ce qui se préparait, avant que soient tués 500 000 hommes, femmes et enfants, avant que beaucoup d'autres soient brutalisés, torturés, violés, etc.

Je suis frustré parce qu'on considère toujours ces événements après coup. Nos institutions, y compris votre organisme, de même que les Nations unies devaient sûrement savoir que quelque chose n'allait pas. Puis il y a la question de la Birmanie. Ce genre de chose peut se produire en Birmanie et probablement dans un douzaine d'autres pays. Allons–nous nous croiser les bras et attendre? Est–ce là ce que nous devons faire, avant de passer à l'action? Faut–il attendre qu'encore des milliers et des milliers de personnes soient tuées avant que nous agissions?

L'Organisation des Nations unies n'a pas les moyens d'appliquer ses résolutions. Elle dépend des autres pays. Si ma famille était au Rwanda, si j'avais les moyens d'y aller et de les faire sortir de là, je n'attendrais pas une résolution des Nations unies. Je prendrais l'avion jusque–là, je serais prêt à protéger ma vie et celle des membres de ma famille et je ferais sortir du pays un maximum de ceux dont la vie est en danger.

Lorsque vous dites que la France veut y aller unilatéralement, je me demande si la situation serait meilleure si la France n'avait jamais quitté le pays. Je me pose ces questions. Vous pouvez peut–être formuler des commentaires à ce sujet.

J'ai une autre préoccupation au sujet du tribunal international dont on a parlé. Qui aurait compétence en la matière? Quelles lois seraient appliquées? Où serait établie la prison? Nous n'avons rien vu de pareil depuis les procès de

[*Texte*]

the Nuremberg trials. We saw something similar during the Vietnam war when some of those atrocities were uncovered. But it was one country that was responsible directly for their own military people.

• 1650

I have the greatest concern that if we move too quickly on this, where do we move in, where we should be moving, as an international body? There's a line we would cross; it's interference in a sovereign state. But can we justify waiting? That's the question, to me. Can we justify waiting until thousands of people are killed?

Just as sure as we're sitting here, there will be another country, and other representatives here. We had a witness at the last meeting—

The Chair: Mr. Ramsay, I'm sorry, but I'm going to interrupt you. I know Mr. Broadbent is under tremendous time constraints.

Mr. Ramsay: Well, if he would like to respond to that, then that will be fine.

The Chair: I apologize for interrupting you.

Mr. Broadbent: I apologize for having to be brief, but as you will understand, I have to leave soon to catch the plane.

On the point you make about crossing the bounds of traditional state sovereignty, I think we're in that now and I for one appreciate that. We're moving towards a world where, to paraphrase Lester Pearson, the sovereignty of the individual is going to replace the sovereignty of the state in some serious aspects of existence. Not in all, but where fundamental human rights are concerned, I believe we're moving towards that gradually, to give the UN the authority—to get back to your point, Mr. Ramsay—I hope the preventive authority, to take steps when there are reports of institutions like ours.

But I mentioned three other international institutions that looked at the situation very seriously two years ago and had alarming reports to bring back, including in my case a conversation with the then president, even though they didn't indicate the magnitude. . .I don't want to imply that. Even I didn't imagine after that trip what would happen, but did clearly say serious violence was coming unless something was done.

The point, then, is that steps have to be taken as part of the package of a reform at the UN to give the Secretary General the authority and the resources, and the responsibility, to take preventive action—diplomatic action—including sending in special envoys. When reports of the kind I alluded to came out, they would go to him. There could be a reporting mechanism to someone in his staff structure, so that in addition to governments reporting, other people were reporting and saying, look, here's the evidence; something should be done. Then steps should be taken.

[*Traduction*]

Nuremberg. On a vu quelque chose d'un peu semblable pendant la Guerre du Viet–Nam, lorsqu'on a découvert ces atrocités. Mais il s'agissait d'un seul pays, directement responsable de ses militaires.

Je crains que si nous agissons trop rapidement, saurons–nous où aller, en tant que corps international? Nous irions peut–être trop loin en nous ingérant dans les affaires d'un État souverain. Mais pouvons–nous justifier l'attente? À mon avis, voilà toute la question. Comment justifier l'attente, pendant que des milliers de personnes sont tuées?

J'en mettrais ma main au feu, un autre pays et d'autres représentants viendront. À la dernière séance, nous avions un témoin. . .

La présidente: Je suis désolée, monsieur Ramsay, mais je dois vous interrompre. Je sais que M. Broadbent a très peu de temps.

M. Ramsay: Eh bien, s'il veut réagir à ces commentaires, je m'en contenterai.

La présidente: Je m'excuse d'avoir à vous interrompre.

M. Broadbent: Je suis désolé de vous parler si brièvement mais vous comprendrez que je dois bientôt vous quitter pour prendre un avion.

Vous avez parlé de l'ingérence dans les affaires d'un État souverain. Je pense que nous y sommes déjà et je m'en rends bien compte. Pour paraphraser Lester Pearson, dans notre monde, de plus en plus, la souveraineté de la personne remplacera la souveraineté de l'État pour bien des aspects sérieux de notre existence. Ce n'est pas le cas pour tous les droits de la personne, mais pour les droits fondamentaux, je pense que c'est de plus en plus le cas. Nous donnons à l'ONU l'autorité, pour revenir à ce que vous disiez, monsieur Ramsay, d'intervenir, je l'espère de manière préventive, lorsque des rapports sont fournis par des institutions comme la nôtre.

J'ai parlé de trois institutions internationales qui ont examiné la situation très sérieusement, il y a deux ans, et qui ont présenté des rapports alarmants—et personnellement, j'ai eu un entretien avec le président de l'époque—et même s'ils ne laissaient pas entrevoir l'ampleur. . . Ce n'est pas ce que je voulais dire. Même moi, après ce voyage, je ne pouvais pas m'imaginer ce qui allait se produire, mais j'ai dit clairement que si rien n'était fait, on verrait des actes de violence graves.

Concrètement, il faut prendre des mesures pour un ensemble de réformes aux Nations unies, qui donneraient au Secrétaire général l'autorité et les ressources, de même que la responsabilité, lui permettant d'agir de manière préventive, par des moyens diplomatiques, y compris grâce à des envoyés spéciaux. Lorsque des rapports comme ceux dont j'ai parlé seraient produits, il en serait saisi. Dans la structure de l'organisme, il pourrait y avoir un mécanisme prévoyant la transmission de rapports. Ainsi, en plus des rapports des gouvernements, des rapports produits par d'autres seraient examinés, où l'on dirait par exemple: «Voilà les preuves, il faut agir». Alors, des mesures pourraient être prises.

[*Text*]

I understand some reforms are under way institutionally now for the Secretary General to move to head off the big conflict. That's a very brief statement on the point. But much more needs to be done, more discussion globally by parliamentarians about getting concrete reforms of that kind in place.

On the basic issue, though, I think we—all of us as Canadians, in Parliament and out—do have to come down on the side of. . .when there are fundamental rights being violated. I'm not talking about a lot of—dare I say it—routine rights, maybe, but grotesque and systematic murdering of people. Then the old notion of state sovereignty has to go. We have to develop the institutional means and mechanisms that will permit international action to be effective, including steps to head off some of the major violence before it comes.

I'm afraid I have to go.

The Chair: Thank you very much. We're sorry we've held you until the *n*th hour. Have a safe journey home, and we appreciate your coming before the committee.

Mr. Broadbent: Any time; thank you.

The Chair: I wonder if either one of you other gentlemen wish to respond to Mr. Ramsay.

Mr. Perron: Mr. Ramsay, I think we have entered that international debate now, and it's also the role of members of Parliament to discuss those issues, because there are real questions about where the facts are gathered from. They're all issues we had hoped after the Second World War would lead to that. Actually Canada was promoting that type of approach so that those discussions would come on the table and the decisions would be taken in a framework acceptable to the international community, not waiting to rush into the decision–making process because of a catastrophe like this one. The lack of time does not inspire wisdom.

• 1655

The whole issue of the right to intervene on a humanitarian basis—how it is done, which system you put in place in order to give the means to the UN precisely to do that... Your frustration is that of a lot of governments, in that when there is a catastrophe the UN does not have all the instruments to be able to react. It's also because it has not received a mandate from the international community. We have to develop it, because there are a lot of authoritarian regimes and dictators who don't want to hear about that because they want to protect themselves.

Mr. Ramsay: Some of them have representatives in the United Nations.

Mr. Perron: Of course.

Mr. Grinius: If I could just add to that, in 1975 in Cambodia, with the coming into power of the Khmer Rouge, for a number of years I don't think people knew what was happening inside the country or couldn't believe the massacres, the entire restructuring of a so–called society. It took a Vietnamese invasion and years of fighting before the United Nations was finally able to do something about it.

I think it was by and large a success in the sense that there were democratic elections in Cambodia. The government is starting to work. There is life in the country. Yet some of the perpetrators of the murders of 1975, and I'm referring to people

[*Translation*]

Je sais que des réformes sont en cours, au niveau de l'institution du Secrétaire général, afin qu'il puisse mettre fin au plus gros conflit. Ce n'est qu'une déclaration, pas une explication. Mais il faut faire plus encore. Les parlementaires doivent en discuter ensemble, au niveau de la planète, afin d'apporter des réformes concrètes.

Mais sur le fond, je pense que nous tous, en tant que Canadiens, que nous soyons ou non des parlementaires, nous devons nous ranger du côté. . .quand des droits fondamentaux sont bafoués. Je ne parle pas des droits courants, si j'ose dire, mais d'assassinats grossiers et systématiques. Dans ces cas, il ne faut pas tenir compte de la vieille notion de la souveraineté des États. Nous devons créer des moyens et des mécanismes institutionnels qui nous permettront d'avoir une action internationale efficace, notamment pour prévenir des violences de cette ampleur.

Je suis désolé mais je dois partir.

La présidente: Merci beaucoup. Nous sommes désolés de vous avoir retenu si tard. Bon voyage et nous vous remercions encore une fois d'être venu.

M. Broadbent: Je reviendrai quand vous voudrez, merci.

La présidente: Peut–être que l'un ou l'autre des témoins voudrait répondre à M. Ramsay.

M. Perron: Monsieur Ramsay, je pense que nous avons déjà entamé ce débat international. Il incombe également aux députés de traiter de ces questions, parce que le problème des preuves est primordial. Il s'agit de questions qui, à l'issue de la Deuxième Guerre mondiale, devaient, nous l'espérons, mener à une solution. Le Canada faisait la promotion de ce genre de démarche, afin que les discussions aient lieu et que des décisions soient prises dans un cadre acceptable pour la communauté internationale. Nous ne voulions pas précipiter la prise de décision à cause d'une catastrophe comme celle–ci. La sagesse n'aime pas qu'on la presse.

Il y a toute la question du droit d'intervenir pour des raisons humanitaires: comment le faire, quel système mettre en place pour donner à l'ONU des moyens d'agir... Votre frustration est partagée par bien des gouvernements, parce qu'en cas de catastrophe, l'ONU n'a pas les instruments nécessaires pour réagir. En outre, elle n'a pas reçu un mandat de la communauté internationale. Il faut le créer. Bien des régimes totalitaires ou dictatoriaux ne veulent pas en entendre parler, parce que ça leur nuirait certainement.

M. Ramsay: Certains d'entre eux ont des représentants aux Nations Unies.

M. Perron: Bien sûr.

M. Grinius: J'aimerais ajouter quelque chose: En 1975, avec l'arrivée au pouvoir des Khmers rouges, pendant bon nombre d'années, je pense que personne ne savait ce qui se passait au Cambodge. On n'aurait pu croire qu'il y avait de tels massacres dans le cadre d'une pretendue reconstruction de la société. Il a fallu une invasion vietnamienne et des années de combat avant que les Nations Unies puissent finalement faire quelque chose.

Je pense que c'était certainement un réussite puisqu'il y a eu des élections démocratiques au Cambodge. Le gouvernement commence à fonctionner et il y a de nouveau de la vie dans ce pays. Pourtant, certains des meurtriers de 1975, je pense à des

[*Texte*]

like Pol Pot, are still loose somewhere in the jungles. Obviously a lot still has to be done, but there are examples that the United Nations can build upon and often be successful, as I think they were by and large in Cambodia.

The Chair: We have time for two more questions, from Mr. Ménard and then Mr. Wood.

Mr. Wood (Nipissing): I'll pass my turn to Mr. Ramsay.

The Chair: We need time for a slight in camera session following this. If it is something urgent, I will allow it, Mr. Telegdi. It is urgent? Okay.

Mr. Ménard.

M. Ménard: Malgré tout le respect et l'amitié que j'ai pour M. Grose, je suis en désaccord avec lui lorsqu'il semble penser qu'il n'est pas de notre prérogative, comme Comité, de se pencher sur les questions qui concernent la politique étrangère. Il me semble que le premier ministre désigné de la Birmanie nous a livré un très beau témoignage lorsqu'il nous a dit que, si des pays comme le Canada n'avaient pas suspendu leur aide, jamais on n'aurait pu tendre vers la tenue d'élections en Union birmane. Même s'il y a des problèmes, il reste qu'il y a des outils internationaux et qu'il faut que la pression conjuguée de la communauté internationale nous amène à nous convaincre nous–mêmes que l'on peut faire des choses qui dépassent la souveraineté des États.

Monsieur Perron, je ne sais pas s'il vous sera possible de répondre à ma question. Vous savez que les Rwandais qui sont présentement ici au Canada et les gens qui sont venus nous rencontrer au Comité nous ont sensibilisés à la controverse qui entoure le professeur d'université, M. Léon Mugesera.

Vous êtes–vous penché sur cette question en tant que sous–ministre? Du côté des Affaires extérieures, quelle est l'évolution de ce dossier–là? Est–ce que des recommandations ont été faites à M. le ministre de l'Immigration? On a de l'information assez inquiétante. On peut promouvoir la démocratie à l'extérieur, mais si on laisse entrer à l'intérieur de nos frontières des gens qui sont accusés de crimes de guerre, il y a là une autre contradiction. Quelle est votre compréhension de ce dossier–là?

• 1700

M. Perron: Comme le ministère de l'Immigration fait actuellement enquête, je ne suis pas en mesure de répondre. Je pense cependant que, dans le cadre des politiques canadiennes, il sera tout à fait possible de prendre les mesures nécessaires selon les résultats de l'enquête. Cette question doit être adressée spécifiquement au ministère de l'Immigration, qui applique la loi relative à l'immigration et aux accusations précises qui sont portées contre M. Mugesera.

Il y a une enquête en cours, et dès que les résultats seront produits. . .

M. Ménard: On vous posait la question parce qu'on imagine qu'il doit y avoir des liens assez ténus entre les ministères des Affaires étrangères et l'Immigration. Bien sûr, il appartient au ministre de faire respecter la Loi sur

[*Traduction*]

gens comme Pol Pot, sont toujours en liberté dans la jungle. De toute évidence, il reste beaucoup à faire. Il y a tout de même des exemples de réussite pour les Nations Unies, comme c'est certainement le cas au Cambodge.

La présidente: Nous avons assez de temps pour deux autres questions, de M. Ménard et de M. Wood.

M. Wood (Nipissing): Je vais céder mon tour à M. Ramsay.

La présidente: Après cette séance, il faut que nous réservions un peu de notre temps à une réunion à huis clos. Si c'est urgent, je vais vous le permettre, monsieur Telegdi. Est–ce urgent? Bien.

Monsieur Ménard.

Mr. Ménard: I have a lot of respect and friendship for Mr. Grose but I disagree with him when he thinks that it is not the prerogative of the committee to review issues concerning foreign policy. It seems to me that the Prime Minister Designate of Burma made a beautiful statement when he said that if countries like Canada had not cut off their aid, there never could have been elections in the Union of Burma. Even if there are problems, we still have some international tools, and the combined pressures of the international community should convince us that we may do things that will cross the line of the sovereignty of states.

Mr. Perron, I don't know if you will be able to answer my question. You know that Rwandese people who are here in Canada and people who came as witnesses to the committee have made us aware of the controversy about a university professor, Mr. Léon Mugesera.

Have you studied this issue as deputy–minister? In External Affairs, at what stage is this issue? Have recommendations been made to the Minister of Immigration? We received some worrying information. We can promote democracy outside our borders all we want, but if we let in our borders people who are accused of war crimes, we have a contradiction. How do you see this issue?

Mr. Perron: Since the Immigration Department is investigating, I am not able to respond. But I do think that when we will have the results of this investigation, with our Canadian policies, we will be able to take the necessary measures. This question must be put to the Immigration Department, responsible for the enforcement of the Immigration Act and for any specific accusations made against Mr. Mugesera.

An investigation is ongoing and when we will have the results. . .

Mr. Ménard: I was asking this question because I imagine there must be some linkage between both Departments, Foreign Affairs and Immigration. Of course, the minister must enforce the Immigration Act, but in a context where we ourselves

[*Text*]

l'immigration, mais il reste que dans un contexte où nous faisons nous–mêmes la promotion des droits de la personne à l'étranger, on imagine que le ministre a été associé ou a fait des représentations s'agissant de la présence en sol canadien de M. Mugesera. Mais je ne veux pas intervenir dans la mesure où cela vous met dans une position délicate. Je respecte cela.

M. Perron: Ce n'est pas vraiment une position délicate. C'est qu'il y a eu des soupçons et des accusations très précises de portées contre M. Muséguéra. Ceci est en cours d'enquête.

M. Ménard: Au ministère de l'Immigration.

M. Perron: Oui.

M. Ménard: Il y a quand même une délégation du Centre de M. Broadbent qui s'est penchée... En tout cas, on a l'information disponible.

M. Perron: Cette information doit être confirmée ou infirmée par les spécialistes. C'est en cours, et je pense que le ministère de l'Immigration va prendre une décision là–dessus.

M. Ménard: Je vous remercie.

Mr. Telegdi: I shared the frustration of some of my colleagues around the table, but I really believe that is what human rights are about. It's a slow process and it's one that evolves. My colleague had it right when he said that what we want to do is investigate, report, and influence. Unfortunately, that's a slow process.

As a refugee who left a country, I can tell you of the despair in a people, and the terror when you do not know if your personal safety and that of your family is assured when you have outlaws controlling the government. My God, we have to say no to that.

As painful, slow, and frustrating as it is, we do have an impact.

I was pleased to hear of a force under the UN that can respond, because in this case we had 2,500 military personnel there but they did not respond. They were not in a position to respond. Maybe at some point we shall have a situation where that response can be instantaneous.

As frustrating as it is to deal with these issues and as painful as it is to watch what happens on the news, we have to remember that those are very real people, just like us, and in some ways we must just bless our good fortune in that we are living in a country like Canada.

The Chair: Thank you very much. That was very well said.

Again, gentlemen, thank you very much for coming before the committee. We appreciate your comments and your responses to questions, which were certainly enlightening. We look forward to receiving copies of your opening remarks.

[*Proceedings continue in camera*]

[*Translation*]

promote human rights abroad, we can imagine that the minister was involved or has made some representations about the presence in Canada of Mr. Mugesera. But I will not go any further into it because it could put you in a delicate situation. I respect that.

Mr. Perron: It is not really a delicate situation. There are very specific accusations and suspicions against Mr. Mugesera. The investigation is ongoing.

Mr. Ménard: In the Immigration Department.

Mr. Perron: Yes.

Mr. Ménard: But still, a delegation from Mr. Broadbent's Centre has studied... In any case, some information is available.

Mr. Perron: This information has to be confirmed or denied by specialists. We are investigating it and I think that the Immigration Department will take a decision.

Mr. Ménard: Thank you very much.

M. Telegdi: Je partage la frustration de certains de mes collègues autour de la table, mais je ne crois pas vraiment qu'il s'agisse là de droits de la personne. C'est un processus lent et en évolution. Mon collègue a raison lorsqu'il dit que nous voulons enquêter, faire rapport et influencer. Malheureusement, c'est un processus lent.

En tant que réfugié qui a dû fuir son pays, je peux vous parler du désespoir de ces gens, de la terreur éprouvée lorsqu'on ne sait pas si sa sécurité personnelle et celle de sa famille sont assurées lorsque des hors–la–loi contrôlent le gouvernement. Bon sens, il faut refuser cet état de chose.

Même si le processus est pénible, lent et frustrant, il a un effet.

Je suis ravi d'apprendre qu'une force de l'ONU pourra réagir. Dans ce cas–ci, nous avons 2 500 militaires qui n'ont pas réagi. Ils n'étaient pas en mesure de le faire. Plus tard, nous serons peut–être dans une situation où la réaction sera instantanée.

Il est certes frustrant de traiter de ces questions et pénible d'écouter les nouvelles mais nous devons nous rappeler qu'il s'agit–là de vraies personnes, comme nous. Il nous faut bénir notre sort et le fait que nous vivons dans un pays comme le Canada.

La présidente: Merci beaucoup. Voilà de belles paroles.

Encore une fois, messieurs, merci d'avoir comparu devant le comité. Nous apprécions vos commentaires et vos réponses à nos questions, qui nous ont certainement éclairés. Nous attendons le texte de vos exposés.

[*Les délibérations se poursuivent à huis clos*]

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste–lettre
8801320
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré–Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non–livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré–Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the International Centre for Human Rights and Democratic Development:

Ed Broadbent, President.

From the Department of Foreign Affairs and International Trade:

Marc Perron, Assistant Deputy Minister, Africa and Middle East Relations Division;

Marius Grinius, Director, Asia and Pacific South Relations Division.

TÉMOINS

Du Centre international des droits de la personne et du développement:

Ed Broadbent, président.

Du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international:

Marc Perron, sous–ministre adjoint, Direction des relations avec l'Afrique et le Moyen–Orient;

Marius Grinius, directeur, Direction des relations avec l'Asie et le Pacifique Sud.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

CA1
XC51
-H77

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 14

Thursday, October 6, 1994
Thursday, October 20, 1994

Chair: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 14

Le jeudi 6 octobre 1994
Le jeudi 20 octobre 1994

Présidente: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent des

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Third Report of the Sub–Committee on Agenda and Procedure

Pursuant to Standing Order 106(1), election of a Chair

CONCERNANT:

Troisième rapport du sous–comité du programme et de la procédure

Conformément à l'article 106(1), élection du président

LIBRARY

First Session of the Thirty–fifth Parliament, 1994

Première session de la trente–cinquième législature, 1994

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Rey D. Pagtakhan

Vice–Chairmen: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Members

Maurice Bernier
Stan Dromisky
Ivan Grose
Sharon Hayes
John Maloney
Jack Ramsay
Julian Reed
Bob Wood—(11)

Associate Members

Jean Landry
Svend Robinson
Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Présidente: Rey D. Pagtakhan

Vice–présidents: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier
Stan Dromisky
Ivan Grose
Sharon Hayes
John Maloney
Jack Ramsay
Julian Reed
Bob Wood—(11)

Membres associés

Jean Landry
Svend Robinson
Myron Thompson—(2)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, OCTOBER 6, 1994
(15)

[*Text*]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 11:00 o'clock a.m. this day, in Room 306, West Block for the purpose of electing a Chair.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Julian Reed and Andrew Telegdi.

Acting Member present: Benoît Serré for Bob Wood.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes, Research Officer.

The Clerk of the Committee presided over the election of a Chair.

On motion of Stan Dromisky, it was agreed, — That Rey D. Pagtakhan do take the Chair of the Committee.

Whereupon, Rey D. Pagtakhan took the Chair.

On motion of Maurice Bernier, it was agreed, — That Réal Ménard be elected Vice–Chair of the Committee.

On motion of Julian Reed, it was agreed, — That Andrew Telegdi be elected Vice–Chair of the Committee.

The Committee proceeded to consider certain outstanding matters under its mandate.

After debate, it was agreed, — That copies of the two announcements concerning the 1994 Centennial Flame Award, together with the proposed draft letter concerning the Award, be distributed to members of the Committee.

After debate, it was agreed, — That the minutes of the conference call of August 12, 1994, held among the members of the Steering Committee be distributed to members of the Committee.

After debate, it was agreed, — That the Research Officer prepare a summary of the Committee's briefing sessions for distribution to the members of the Committee.

After debate, it was agreed, — That a status report be obtained concerning the presence of potential Rwandan war criminals in Montréal.

After debate, it was agreed, — That the next meeting of the Committee would address future business.

At 11:34 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS–VERBAUX

LE JEUDI 6 OCTOBRE 1994
(15)

[*Traduction*]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 11 heures, dans la salle 306 de l'édifice de l'Ouest, afin d'élire un président.

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Julian Reed, Andrew Telegdi.

Membre suppléant présent: Benoît Serré remplace Bob Wood.

Aussi présente: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes, attachée de recherche.

Le greffier procède à l'élection du président.

Sur motion de Stan Dromisky, il est convenu — Que Rey D. Pagtakhan soit élu président du Comité.

Rey D. Pagtakhan prend place au fauteuil.

Sur motion de Maurice Meunier, il est convenu — Que Réal Ménard soit élu vice–président du Comité.

Sur motion de Julian Reed il est convenu — Que Andrew Telegdi soit élu vice–président du Comité.

Le Comité entreprend d'examiner certains questions relevant de son mandat.

Après débat, il est convenu — Que des copies des deux annonces concernant la Bourse de la flamme du centenaire de 1994, de même que de l'ébauche de la lettre au sujet de la Bourse, soient remises aux membres du Comité.

Après débat, il est convenu — Que le compte rendu de la téléconférence du 12 août entre les membres du comité directeur, soit distribué aux membres du Comité.

Après débat, il est convenu — Que l'attachée de recherche prépare un résumé de séances d'information à l'intention des membres du Comité.

Après débat, il est convenu — Qu'on obtienne des précisions sur la présence à Montréal de Rwandais soupçonnés de crimes de guerre.

Après débat, il est convenu — Qu'il soit question des travaux à venir à la prochaine réunion du Comité.

À 11 h 34, la séance est levée jusqu'à l'appel de la présidence.

THURSDAY, OCTOBER 20, 1994
(16)

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 11:09 o'clock a.m. this day, in Room 208, West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan and Andrew Telegdi.

LE JEUDI 20 OCTOBRE 1994
(16)

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 11 h 09, dans la salle 208 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (*président*).

Membres du Comité présents: Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi.

Acting Members present: Rex Crawford for Julian Reed.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes, Research Officer.

The Committee proceeded to consider its future business.

The Chair presented the Third Report of the Sub–Committee on Agenda and Procedure as follows:

1. That the Committee approve the draft letter to candidates for the 1994 Centennial Flame Research Award.

2. That the Committee delegate to the Sub–Committee on Agenda and Procedure authority for the on–going administration of the Centennial Flame Research Award, or that the Committee appoint a Sub–Committee for that purpose.

3. That an Organization Chart, indicating the Departments and programmes relating to the mandate of the Committee be prepared and circulated to members of the Committee, and that the Committee be advised that related Buget Estimates are available.

4. That the Committee communicate its concerns with respect to Leon Mugesera and, more generally, with the issue of persons continuing to pursue conflicts arising in their countries of origin among members of Canada's immigrant community to other Committees of the House whose mandates touch on this area (Citizenship and Immigration, Justice), and that the Committee request to be kept informed of any proceedings on these issues.

5. That the Committee adopt a policy with respect to requests to appear before the Committee from outside organizations containing the following elements:

i) requests shall be assessed on an individual basis;

ii) authority to extend an invitation to such groups be granted to the steering committee or, where a short deadline exists, to the Chair;

iii) considerations to be weighed in extending an invitation include the urgency of the issue, the availability of the witnesses in Ottawa and the Committee's schedule;

iv) where possible, the organization be requested to provide a one–page brief, prior to their appearance, to inform the Committee of the issue on which the organization is appearing.

6. That the Committee consider inviting the Canadian National Institute for the Blind to appear before it on October 25, 1994.

7. That the Sub–Committee's deliberations on future business led to the formulation of two competing proposals which the Sub–Committee wishes to place before the Committee for its consideration:

i) that amendments to the Canada Human Rights Act and the Employment Equity Act be dealt with by the whole Committee. (This is the course favoured by the majority of the Sub–Committee.)

or

ii) that the Committee deal with the issues by forming two Sub–Committees, or by dealing with one issue in the whole Committee and forming a Sub–Committee to deal with the other. (This is the course favoured by the representative of the Official Opposition.)

Membre suppléant présent: Rex Crawford remplace Julian Reed.

Aussi présente: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes, attachée de recherche.

Le Comité entreprend d'examiner ses travaux à venir.

Le président présente le Troisième rapport du Sous–comité du programme et de la procédure dont le texte suit:

1. Que le Comité approuve la lettre rédigée à l'intention des candidats pour la bourse de recherches de la flamme du centenaire de 1994.

2. Que le Comité délègue au Sous–comité du programme et de la procédure l'administration de la bourse de recherches de la flamme du centenaire, ou que le Comité confie cette tâche à un sous–comité constitué à cette fin.

3. Qu'un organigramme des ministères et programmes visés par le mandat du Comité soit préparé et diffusé aux membres du Comité, et que celui–ci soit informé qu'il existe un budget des dépenses connexe.

4. En ce qui concerne l'affaire Leon Mugesera et, de façon plus générale, la question des personnes qui poursuivent au Canada des conflits amorcés dans leur pays d'origine, que le Comité fasse part de ses préoccupations aux membres de la communauté immigrante et aux autres comités de la Chambre dont le mandat touche ce domaine (citoyenneté et immigration, justice) et que le Comité demande à être tenu au courant des délibérations à ce sujet.

5. Que le Comité adopte à l'égard des demandes de comparution présentées par des organismes une politique contenant les éléments suivants :

i) chaque demande sera évaluée individuellement;

ii) le comité directeur, ou quand le temps presse le président du Comité, sera habilité à inviter un groupe à comparaître;

iii) toute invitation à comparaître tiendra compte des facteurs suivants : l'urgence de la question, la possibilité pour les témoins de se présenter à Ottawa et le calendrier du Comité;

iv) quand c'est possible, l'organisme sera invité à présenter avant de comparaître un mémoire d'une page indiquant le sujet qu'il veut aborder.

6. Que le Comité invite l'Institut national canadien pour les aveugles à comparaître le 25 octobre 1994.

7. Que le Comité étudie les deux propositions contraires formulées par le Sous–comité :

i) que le Comité en entier se penche sur les amendements à la Loi canadienne sur les droits de la personne et à la Loi sur l'équité en matière d'emploi (recommandation que préconise la majorité du Sous–comité);

ou

ii) que le Comité crée deux sous–comités pour étudier les amendements, ou étudie une série d'amendements et crée un sous–comité auquel il confiera l'autre série (voie que préconise le représentant de l'opposition officielle).

8. That, in undertaking future business, the Committee take full advantage of the time available to it by meeting twice a week, on Tuesdays and Thursdays, from 11:00 a.m. to 1:00 p.m.

9. That a one–page list of issues for study by the Committee be prepared by the Researcher, broken down into two categories:

i) Human Rights and,
ii) Disability.

On motion of John Maloney, it was agreed, — That the report be amended to indicate that authority for the Centennial Flame Research Award be delegated to the Sub–Committee on Agenda and Procedure.

On motion of Réal Ménard, it was agreed, — That the report be amended to indicate that amendments to the Canada Human Rights Act and the Employment Equity Act, as well as the study of the impact of Social Policy Reform on the disabled, be dealt with by the whole Committee.

On motion of Sharon Hayes, the Third Report of the Sub–Committee on Agenda and Procedure, as amended, was concurred in.

The Committee proceeded to consider the text of letters to the Standing Committee on Citizenship and Immigration and the Committee on Justice and Legal Affairs.

It was agreed, — That the text of the letters as presented to the Committee be approved.

It was agreed, — That a list of future business topics, grouped by category and preference of the members, be prepared by the Researcher and circulated to members of the Committee.

At 12:03 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

8. Que, dans ses futurs travaux, le Comité profite pleinement du temps dont il dispose en se réunissant deux fois par semaine, soit les mardi et jeudi de 11 h à 13 h.

9. Que soit préparée à l'intention de l'attaché de recherche une liste d'une page de questions qu'étudiera le Comité, lesquelles questions seront divisées en deux catégories :

i) droits de la personne et
ii) invalidité.

Sur motion de John Maloney, il est convenu — Que le rapport soit modifié afin de préciser que la délégation concernant la Bourse de la flamme du centenaire a été faite au sous–comité du programme et de la procédure.

Sur motion de Réal Ménard, il est convenu — Que le rapport soit modifié pour indiquer que le Comité permanent examinera les modifications de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ainsi que les répercussions de la réforme de la politique sociale sur les personnes handicapées.

Sur motion de Sharon Hayes, le Troisième rapport du sous–comité du programme et de la procédure, modifié, est adopté.

Le Comité examine la teneur des lettres adressées au Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration et au Comité permanent de la justice et des questions juridiques.

Il est convenu — Que la teneur des deux lettres soit approuvée.

Il est convenu — Que l'attachée de recherche dresse une liste de travaux à entreprendre, selon la catégorie et les préférences des députés, et que les membres du Comité en reçoive copie.

À 12 h 03, la séance est levée jusqu'à l'appel de la présidence.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Thursday, October 6, 1994

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le jeudi 6 octobre 1994

• 1103

The Clerk of the Committee: Pursuant to Standing Orders 106(1) and 106(2), your first item of business is to elect a chair. I am ready to receive motions to that effect.

Mr. Dromisky (Thunder Bay—Atikokan): Mr. Clerk, I would like to nominate Rey Pagtakhan as chairman of this committee.

Motion agreed to

The Clerk: I declare Mr. Pagtakhan duly elected chair of this committee and invite him to take the chair.

The Chairman: Ladies and gentlemen, this is the first election ever that I won without making a campaign speech. I thank you for that unanimous support.

Our next order of business is to proceed with the election of the vice–chair. We would like to have two vice–chairs, one from the government side and one generally from the opposition side. I would now like to entertain nominations on that.

Le greffier du Comité: En conformité des paragraphes 106(1) et 106(2) du Règlement, le premier point à l'ordre du jour concerne l'élection à la présidence. Je suis prêt à recevoir des motions à cette fin.

M. Dromisky (Thunder Bay—Atikokan): Monsieur le greffier, je propose la candidature de Rey Pagtakhan au poste de président du comité.

La motion est adoptée

Le greffier: Je déclare M. Pagtakhan dûment élu président du comité et je l'invite à occuper le fauteuil.

Le président: Mesdames et messieurs, c'est la première fois que je gagne des élections sans avoir à faire de discours électoral. Je vous remercie de votre appui unanime.

Le prochain point à l'ordre du jour est l'élection à la vice–présidence. Nous aimerions avoir deux vice–présidents, l'un du parti ministériel et l'autre de l'Opposition, comme c'est la coutume. Je suis prêt à recevoir des candidatures pour ces postes.

• 1105

M. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): Monsieur le président, j'aimerais proposer la nomination de mon collègue et ami, M. Réal Ménard, député d'Hochelaga—Maisonneuve, au poste de vice–président.

The Chairman: A nomination has been made for vice–chair from the opposition side. Are there any other nominations for that?

Mrs. Hayes (Port Moody—Coquitlam): Is there one vice–chair or are there two vice–chairs?

The Chairman: We have two vice–chairs generally, one from the government and one from the opposition side. The opportunities for chair at the level of the subcommittee exist, and we shall decide to proceed on that basis.

If there are no nominations for vice–chair from the opposition side, then I declare Mr. Ménard elected.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Dois–je faire un discours, monsieur le président?

The Chairman: Maybe at a later time.

I would now like to take nominations for the other vice–chair, from the government side. Are there any nominations?

An hon. member: I would like to nominate Andrew Telegdi.

The Chairman: The name of Andrew Telegdi has been put forward. Any other nominations? In that case, I declare Mr. Telegdi elected as the vice–chair on the government side.

Mr. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): Mr. Chairman, I would like to nominate my colleague and friend, Mr. Réal Ménard, member for Hochelaga—Maisonneuve, for vice–chairman.

Le président: On vient de proposer la candidature d'un vice–président de l'Opposition. Y a–t–il d'autres candidatures?

Mme Hayes (Port Moody—Coquitlam): Y a–t–il un vice–président ou deux?

Le président: Il y a d'ordinaire deux vice–présidents, l'un du parti ministériel, et l'autre de l'Opposition. Il sera possible d'élire des présidents de sous–comités, et nous le ferons en temps et lieux.

S'il n'y a pas d'autre candidature au sein de l'Opposition pour le poste de vice–président, je déclare M. Ménard élu.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Must I make a speech, Mr. Chairman?

Le président: Peut–être plus tard.

Je suis maintenant prêt à accepter les candidatures pour le second poste de vice–président parmi les députés ministériels. Y a–t–il des candidatures?

Une voix: J'aimerais proposer la candidature de M. Andrew Telegdi.

Le président: On propose Andrew Telegdi comme vice–président. Y a–t–il d'autres candidatures? Dans ce cas, je déclare M. Telegdi élu vice–président pour le parti ministériel.

[*Texte*]

We are now on item three, future business of the committee. On this point, I would like to ask the clerk to tell us of any pressing business, in the light of the continuity of this committee from the previous committee, that you would like to bring to our attention.

M. Bernier: Monsieur le président, je remarque qu'il y a de nouveaux membres du Comité autour de la table. Il serait peut-être utile qu'ils se présentent.

The Chairman: That is an excellent point. I think I would ask the members to introduce themselves and perhaps give a line or two about themselves so we may know a bit more about you other than just names. May we start with Mr. Grose?

Mr. Grose (Oshawa): I'm Ivan Grose from Oshawa. I'm a rather simple fellow and look at things in a simplistic manner. I would ask everyone if they could to use less than $5 words.

Mr. Telegdi (Waterloo): Andrew Telegdi. I'm the member from Waterloo, Ontario, which is the best part of Waterloo region. We have Kitchener attached to us. I have a fair degree of interest in the committee, particularly as it pertains to discrimination. I'm looking forward to perhaps doing a little more work this session than we did in last session.

Mr. Reed (Halton—Peel): I'm Julian Reed from the riding of Halton—Peel in Ontario. I'm an actor, singer and farmer by professions, so now you know how I got here. I might also say that I'm very much on a learning curve in terms of human rights. In my previous incarnation as a provincial member of Parliament I did not have access to the subject. I'm a real neophyte.

Mr. Dromisky: I'm Stan Dromisky from Thunder Bay, God's country, where the Nordic Games are going to be held in March. It is the first time the Nordic Games are going to be held outside of Europe on the continent of North America. You're all welcome.

[*Traduction*]

Nous en sommes maintenant au point 3 de l'ordre du jour, travaux futurs du comité. J'aimerais que le greffier nous dise si le comité a des questions urgentes à régler.

Mr. Bernier: Mr. Chairman, I notice there are some new members in the committee. Perhaps they could introduce themselves.

Le président: C'est très vrai. Je demanderais aux membres du comité de se présenter et de nous dire quelques mots au sujet de leurs antécédents. Voulez-vous commencer, monsieur Grose?

M. Grose (Oshawa): Je m'appelle Ivan Grose et je représente Oshawa. Je suis un gars assez simple, et j'ai tendance à aborder les choses de façon simpliste. J'aimerais bien que tout le monde évite les grands mots.

M. Telegdi (Waterloo): Andrew Telegdi. Je suis député de Waterloo, Ontario, qui est la plus grande partie de la région de Waterloo. Kitchener est tout près. Je m'intéresse d'assez près aux questions qui relèvent du comité, et notamment à celles de la discrimination. J'espère que nous abattrons un peu plus de travail cette session que nous l'avons fait lors de la dernière.

M. Reed (Halton—Peel): Je m'appelle Julian Reed et je représente la circonscription d'Halton—Peel en Ontario. Je suis comédien, chanteur et agriculteur de profession. Vous savez maintenant pourquoi j'ai été élu. Je m'initie actuellement au dossier des droits de la personne. J'ai déjà été député provincial, mais je n'ai pas eu l'occasion alors de me familiariser avec le sujet. Je suis un vrai néophyte.

M. Dromisky: Je m'appelle Stan Dromisky et je représente la circonscription de Thunder Bay, le pays de Dieu, où se tiendront les Jeux nordiques en mars prochain. C'est la première fois que les Jeux nordiques auront lieu à l'extérieur de l'Europe. Vous êtes tous les bienvenus.

• 1110

My background... I've been heavily involved in community activities for a great number of years, especially social issues, and catering to the needs of the people in our community, as well as being an operator of an art gallery—a very unique art gallery—for the last 19 years. I am also a former professor of Lakehead University.

Mr. O'Reilly (Victoria—Haliburton): John O'Reilly. In my former life I was a lawyer. I am very much interested in human rights issues.

M. Serré (Timiskaming—French River): Je m'appelle Benoît Serré et je suis député de la circonscription de Timiskaming—French River. Je ne fais que remplacer Bob Wood, le député de Nipissing.

Mrs. Hayes: Sharon Hayes. I'm delighted to be here. I've been on the citizenship and immigration committee. My past has included Waterloo, actually, As a graduate of the University of Waterloo, I spent some of my more interesting days there. So it's nice to be here with you.

Mon expérience... Eh bien, j'ai participé à beaucoup d'activités communautaires pendant de très nombreuses années, en particulier dans le domaine social, essayant d'aider les personnes nécessiteuses de notre collectivité, en plus de diriger une galerie—une galerie d'art assez unique—depuis 19 ans. J'ai également été professeur à l'Université Lakehead.

M. O'Reilly (Victoria—Haliburton): Je m'appelle John O'Reilly. J'étais auparavant avocat. Je m'intéresse énormément aux questions liées aux droits de la personne.

Mr. Serré (Timiskaming—French River): My name is Benoît Serré and I represent the Timiskaming—French River riding. I am only replacing Bob Wood, the member from Nipissing.

Mme Hayes: Je m'appelle Sharon Hayes et je suis ravie d'être ici. J'ai été membre du Comité de la citoyenneté et de l'immigration. Je suis diplômée de l'Université de Waterloo, où j'ai vécu l'une des périodes les plus intéressantes de ma vie. Je suis donc heureuse d'être ici parmi vous.

[*Text*]

I'm interested in human rights, interested in the fair and equal treatment of all Canadians. I'm looking forward to the learning curve in this committee and working with the people here and looking at things carefully and yet fairly.

M. Ménard: Je m'appelle Réal Ménard et je suis député de la circonscription d'Hochelaga—Maisonneuve qui abrite le Stade olympique—et son toit—, dans l'est de Montréal. Je m'intéresse de façon générale à la question des droits de la personne, mais avec un intérêt plus marqué pour une question qui devrait être au centre de l'actualité dans les prochaines semaines et qui, pour moi, est un dossier très important: la reconnaissance des conjoints de même sexe. J'espère que ce Comité saura y accorder toute l'attention voulue. Merci.

M. Bernier: Je m'appelle Maurice Bernier et je suis député de Mégantic—Compton—Stanstead. Je siégais déjà au Comité au cours de la dernière session. Je m'intéresse aux droits de la personne, mais plus particulièrement aux droits des personnes handicapées puisque j'ai eu l'honneur de travailler environ cinq ans à l'Office des personnes handicapées du Québec.

C'est une très grande préoccupation pour moi, surtout dans la perspective de la réforme Axworthy. Je sais que déjà plusieurs groupes de personnes handicapées s'interrogent sur leur avenir par rapport aux programmes de formation professionnelle, etc. Je pense que cela devrait également être une préoccupation pour notre Comité.

Je serai donc heureux d'échanger avec vous sur ces sujets et, bien sûr, sur tous les sujets qui concernent notre Comité. J'en profite pour féliciter notre nouveau président.

The Chairman: I was first elected in 1988. I think I had attended a few meetings of this committee before. I had been to the committee on industry, science and technology, and most recently health.

I am a pediatrician. I was teaching, doing a little research, doing a little administration before I decided to enter politics, like all of us.

I look forward to working with all of you and hearing the various perspectives each one will bring to this committee in its deliberations.

At this point I would like to ask the clerk to tell us if there is any urgent business he feels he should bring to our attention. I hope this meeting will be brief, since it is mainly organizational.

The Clerk: There is one item I feel the committee should address this morning. As many of you know, and as the new members are about to learn, this committee is responsible for the awarding of the Centennial Flame research award. This is an ongoing annual award using the funds placed in the Centennial Flame in front of the Parliament Buildings.

So far this year we have not been able to make the award because there has been no eligible candidate. The initial responses we received did not fully correspond to the criteria set out in the act. A second letter was sent out to those candidates.

[*Translation*]

Les droits de la personne m'intéressent, de même que le traitement juste et équitable de tous les Canadiens. Je suis persuadée que j'apprendrai beaucoup au sein de ce comité et j'ai hâte de travailler avec vous à l'examen attentif et juste de différentes questions.

Mr. Ménard: My name is Réal Ménard and I represent the Hochelaga—Maisonneuve riding, which includes the Olympic Stadium—and its roof—in the eastern section of Montreal. I am generally interested in human rights issues, but I'm particularly interested in one issue that should be at the forefront of media coverage in the next few weeks and which is for me a very important issue, that is the recognition of same sex spouses. I hope this committee will give this issue all the consideration it deserves. Thank you.

Mr. Bernier: My name is Maurice Bernier and I represent the riding of Mégantic—Compton—Stamstead. I was already a member of this committee during the last session. I'm interested in human rights issues, but more particularly in the rights of the disabled, since I had the honour of working for about five years at the Office des personnes handicapées du Québec.

It is of very great concern to me, especially in the context of the Axworthy reform. I know that several groups of disabled persons are already wondering about their future with regards to occupational training programs, etc. I think that should also be a concern for our committee.

So I will be happy to discuss with you all these issues and of course all the issues our committee will be dealing with. I take this opportunity to congratulate our new Chairman.

Le président: J'ai été élu pour la première fois en 1988. Je pense avoir déjà assisté à quelques séances de ce comité. J'avais déjà participé aux travaux du Comité de l'industrie, des sciences et de la technologie, et plus récemment de celui de la santé.

Je suis pédiatre. En plus de l'enseignement, j'ai fait un peu de recherche et un peu d'administration avant de décider de me lancer en politique, comme vous tous.

J'ai hâte de travailler avec vous tous et d'entendre les divers points de vue que chacun d'entre vous apportera aux délibérations de ce comité.

Je vais maintenant demander au greffier de nous dire s'il y a des questions urgentes qu'il estime devoir porter à notre attention. J'espère que cette réunion sera courte, étant donné qu'il s'agit principalement d'une séance d'organisation.

Le greffier: Je pense qu'il y a une chose dont le comité devrait s'occuper ce matin. Comme plusieurs d'entre vous le savent et comme les nouveaux membres du comité l'apprendront bientôt, votre comité est chargé d'attribuer la bourse de recherches de la flamme du centenaire. C'est une bourse accordée annuellement et payée à même l'argent jeté dans le bassin entourant la flamme du centenaire située devant l'édifice du Parlement.

Nous n'avons pas encore pu attribuer la bourse cette année, faute de candidats admissibles. Les premières candidatures que nous avons reçues ne respectaient pas pleinement les critères énoncés dans la loi. Nous avons envoyé une seconde lettre à ces

[*Texte*]

Unfortunately, it did not fully clarify the manner in which they did not meet the criteria. The researcher and I have prepared a third letter for them, and we are seeking permission from the committee to send that letter on the committee's behalf to the candidates.

[*Traduction*]

candidats. Malheureusement, on n'y expliquait pas très bien en quoi ces candidats ne répondaient pas aux critères. Notre attaché de recherche et moi-même avons rédigé une troisième lettre à leur intention et nous demandons au comité la permission d'envoyer cette lettre aux candidats au nom du comité.

• 1115

The initial criterion that was set out stipulates that this award is to be made by December 31. So, in order to give them time to prepare revised submissions and for the committee to consider those revised submissions, we feel that's a pressing issue and we would ask for your consideration this morning.

The Chairman: Are there any discussions?

Mr. Maloney: Would it be inappropriate for us to seek copies of those? I would like a little more clarification on the confusion and why the lack of clarity in the original correspondence.

I did not bring copies of the original two letters with me this morning. I have copies of the new letter that's to go out. Basically, it extends the deadline until November 4 and indicates that the research report must deal with a disabled Canadian, an individual. This is something that none of the current submissions have responded to effectively. They've all dealt with some area concerning the disabled in Canada, but none of the submissions focuses on an individual, and that is what is required in the act.

Mr. Reed: I was wondering if it might be appropriate, Mr. Chairman, if the committee were to request the receipt of all of the copies of the letters to their offices. Then at the next sitting of this committee we would be in a position to authorize its circulation.

The Chairman: Would there be any problem with the time? Ideally, the best thing would be to have the documents in front of us before we pass judgment on the issue. I can see the potential constraint of time, but could you brief us then?

The Clerk: It would be possible to send those documents to your office, yes. As I mentioned, the only constraint on the committee is that the award must be made by December 31.

The Chairman: Assuming that we could make a decision the week after next week's recess, will you still have time to proceed?

The Clerk: I think it would still be possible.

The Chairman: I think, ideally, we would like to have the documents in front of us to pass judgment on the issue. Is that approach satisfactory to all? Then we will get the letter and we will put it at the top of the agenda the next time.

Mr. Telegdi: We had, I guess around the end of August, a discussion with the previous chair, the vice-chairs—and Ian McClelland was the member from the Reform—on agenda items we would like to look at. We had a discussion. I think it would be useful if this were made available. There were notes being taken, and if we could get that made available to all members then maybe we can have some discussion.

D'après les règles initialement établies, la bourse doit être attribuée au plus tard le 31 décembre. Pour que les candidats aient le temps de réviser leur demande et que le comité ait le temps de les examiner, il est urgent, selon nous, que vous examiniez cette question ce matin.

Le président: Quelqu'un veut-il en discuter?

M. Maloney: Serait-il déplacé de notre part de demander des copies de ces lettres? J'aimerais comprendre un peu mieux où était la confusion et pourquoi les premières lettres n'étaient pas claires.

Je n'ai pas apporté de copie des deux premières lettres ce matin. J'ai cependant des copies de la nouvelle lettre qui doit être envoyée. Essentiellement, elle reporte la date limite au 4 novembre et spécifie que le rapport sur le travail de recherche doit porter sur un Canadien handicapé, donc sur une personne. Aucune des demandes reçues jusqu'ici ne respectait bien ce critère. Toutes traitaient de certaines questions concernant les personnes handicapées au Canada, mais aucune des demandes ne portait sur une personne, et c'est pourtant ce que la loi exige.

M. Reed: Je me demande s'il conviendrait, monsieur le président, que les membres du comité demandent à recevoir à leur bureau des copies de toutes les lettres. Ainsi, à la prochaine réunion du comité, nous serions en mesure de donner l'autorisation demandée.

Le président: Le temps nous le permet-il? Idéalement, nous devrions avoir en main tous les documents pertinents avant de pouvoir prendre une décision. Je comprends que le temps presse, mais pourriez-vous nous renseigner?

Le greffier: Il serait en effet possible de faire parvenir ces documents à vos bureaux. Comme je l'ai mentionné, la seule restriction est que le comité doit accorder la bourse au plus tard le 31 décembre.

Le président: Si nous pouvions prendre une décision la semaine suivant le congé de la semaine prochaine, cela vous donnerait-il assez de temps?

Le greffier: Je crois que oui.

Le président: À mon avis, il serait vraiment préférable que nous ayons les documents sous les yeux avant de prendre une décision. Cela vous convient-il à tous? Nous obtiendrons donc la lettre et nous inscrirons cette question en tête de l'ordre du jour de la prochaine séance.

M. Telegdi: Vers la fin d'août, je pense, nous avons eu une discussion avec l'ancienne présidente et les vice-présidents—et Ian McClelland représentait le Parti réformiste—au sujet des questions que nous aimerions inscrire à l'ordre du jour. Je pense qu'il serait utile qu'on mette à notre disposition les notes prises à cette réunion. Si l'on remettait ces notes à tous les membres du comité, nous pourrions peut-être alors en discuter.

[*Text*]

We had some problems we talked about at the last committee. At one point we were not getting agendas beforehand. Also, our meetings are very infrequent. I think we have the lightest load of any of the committees. It would be useful to take a look at those topics we talked about, make them available to members of the committee and spend some time at the next meeting trying to focus in on what issues we're going to be concerned with.

The Chairman: I think that is an excellent suggestion, and I think the clerk must take note of that.

Yes, Mr. Ménard.

M. Ménard: Monsieur le président, d'abord, toutes mes félicitations et tous mes voeux de succès à l'occasion de votre accession à la présidence de ce Comité.

Lors de notre dernier Comité directeur, la présidente d'alors nous avait demandé de rédiger deux documents. Il y avait deux courants. Il y avait, d'un côté, un groupe qui souhaitait que l'on travaille au niveau des droits et de la condition des personnes handicapées et de l'accessibilité. Il y en avait un autre, que j'incarnais avec un ou deux autres membres du Comité, qui voulait se pencher sur la Loi canadienne des droits de la personne dans le but de la réviser afin de reconnaître les conjoints de même sexe. Si je ne m'abuse, M^me^ Gaffney avait présenté un document concernant les personnes handicapées.

[*Translation*]

Il y a des problèmes dont nous avons discuté au comité précédent. À un moment donné, nous ne recevions pas d'avance les ordres du jour. En outre, nos réunions sont très irrégulières. Je pense que nous sommes le comité qui siège le moins. Il serait utile de jeter un coup d'oeil à ces sujets dont nous avons parlé et si les membres du comité pouvaient obtenir les notes de cette réunion, nous pourrions passer une partie de la prochaine séance à essayer d'identifier les questions que nous examinerons.

Le président: Je pense que c'est une excellente suggestion et le greffier devrait en prendre note.

Oui, monsieur Ménard.

Mr. Ménard: Mr. Chairman, first I want to congratulate you on being elected chairman of this committee and I offer you my best wishes.

At our last steering committee meeting, the then chairperson had asked us to write two documents. There were two different trends. On the one side, there was a group wishing to see us deal with the rights and the situation of disabled persons, as well as the issue of accessibility for them. There was another group, which I represented with one or two other members of the committee, that wanted us to examine the Canadian Human Rights Act and to revise it in order to recognize same sex spouses. If I'm not mistaken, Ms. Gaffney presented a document concerning the disabled.

• 1120

Je me demande s'il ne serait pas souhaitable que, lors de la prochaine réunion, tous les membres du Comité puissent avoir ces documents–là pour qu'on puisse tout de suite essayer de voir dans quel sens on veut orienter nos travaux.

Personnellement, je redis ce que j'ai dit à notre ancienne présidente. Il ne faudrait pas nécessairement craindre d'aller en sous–comité si, d'un côté, des gens voulaient travailler aux droits des personnes handicapées alors que, d'un autre côté, des gens voulaient se pencher sur la question de la reconnaissance des conjoints de même sexe.

Ce qui me semble important, c'est qu'on puisse traiter des deux dossiers s'il y a une volonté de le faire. Lors de la dernière séance, on avait surtout fait de l'exploration. C'était sans doute nécessaire puisqu'il y avait beaucoup de nouveaux membres, qu'on ne connaissait pas la Loi canadienne et qu'on connaissait mal la Charte et la Commission.

Pour nos travaux, il serait intéressant de cerner un sujet plus particulier.

The Chairman: Yes. That would bring me perhaps to a discussion of when we will be struck and who will compose the steering committee. Are we prepared for that now, or would you like to wait until the next meeting?

The Clerk: Ordinarily, I think that the steering committee would continue as it was—that is, the chair, the two vice–chairs, and the critic from the Reform Party.

The Chairman: So there would four on the steering committee then?

I wonder if it would not be desirable that at the next meeting, all the members of the committee have these documents so that we can immediately try to see what direction we want to take.

Personally, I repeat what I told our former Chairperson. We should not hesitate to create a sub–committee if on the one hand, some members want to deal with the rights of the disabled while on the other hand, other members want to deal with the recognition of same sex couples.

It seems important to me that we deal with both issues if the committee so wishes. At the last meeting, we mainly explored various options. It was undoubtedly necessary because there were a lot of new members, who didn't know the Canadian Human Rights Act and only had cursory knowledge of the Charter and the Commission.

Our work should focus on a more specific issue.

Le président: En effet. Il faudrait peut–être discuter du moment où le comité directeur sera créé et des membres qui le composeront. Êtes–vous prêt à le faire maintenant, ou préférez–vous attendre jusqu'à la prochaine réunion?

Le greffier: Normalement, je pense que le comité directeur continue de fonctionner tel qu'il était, c'est–à–dire qu'il est composé du président, des deux vice–présidents et du porte–parole du Parti réformiste.

Le président: Le comité directeur compterait donc quatre membres?

[*Texte*]

The Clerk: Yes.

The Chairman: Sharon, would you serve on that steering committee?

Mrs. Hayes: Is there just one member from the Reform Party? It's my understanding that there are two of us.

The Clerk: Yes, there are two.

Mrs. Hayes: It was also my understanding that the steering committee is appointed by the whip of the party, not by our group here. Is that not the case for steering committee members? In the citizenship and immigration committee that choice was made through the whip's or party coordinator's office.

The Clerk: I believe it's done by the chairman of the committee after consultation with the whip or coordinator.

Mrs. Hayes: I think there is some consultation process there, so perhaps that could be followed. I would be delighted if it's—

The Chairman: Okay, I'll do that then.

I will meet with the steering committee later on after I have cleared the rep from the Reform Party. Today is Thursday. If I could clear it today, could the steering committee meet tomorrow?

An hon. member: No.

The Chairman: I think we will then put it off until the week after the Thanksgiving recess. It's only that I happen to be here tomorrow, not to indicate I'm an eager beaver.

Mr. Telegdi: I have to make sure that the riding is ready for our actor friend here who is performing in Kitchener.

The Chairman: That's very important.

Is there any other business?

Mr. Maloney: Mr. Chair, I think the issue of same–sex benefits is such that I think it should be the committee as a whole. I don't think the division into two halves would be appropriate under the circumstances. Those are my comments to the steering committee.

Mr. Grose: Mr. Chairman, I would ask, please, before I completely lose interest in this committee altogether, that at least we set our sights on accomplishing something. We wandered aimlessly around up to this point, wandered into a couple of civil wars, and accomplished, as far as I'm concerned, absolutely zip. I don't know if that translates or not, but nothing.

If this were to continue, quite frankly I feel that, speaking only for myself, my time could be better spent somewhere else. I think there is a noble purpose this committee could achieve, and I hope we do it.

The Chairman: Certainly it's a challenge for all of us, and as your chair it is a greater challenge.

In preparation for this meeting, when I received the briefing book from the clerk's office, like Ivan, I was looking at the work that had been done by this committee in the previous Parliament and in the present Parliament during the last year.

[*Traduction*]

Le greffier: En effet.

Le président: Sharon, accepteriez–vous d'être membre de ce comité directeur?

Mme Hayes: Compte–t–il un seul membre du Parti réformiste? Je crois savoir qu'il y en a deux.

Le greffier: En effet, il y en a deux.

Mme Hayes: Je croyais également que la composition du comité directeur était décidée par le whip du parti, et non par nous. Ne décide–t–il pas des membres du comité directeur? Au Comité de la citoyenneté et de l'immigration, le choix était fait par l'entremise du whip ou du bureau du coordonnateur du parti.

Le greffier: Je crois que le président du comité prend la décision, après avoir consulté le whip ou le coordonnateur.

Mme Hayes: Je pense qu'il y a en effet un processus de consultation et qu'on devrait peut–être le suivre. Je serais ravie de. . .

Le président: Très bien, nous allons donc procéder ainsi.

Je rencontrerai donc les membres du comité directeur une fois que la représentation du Parti réformiste aura été décidée. C'est aujourd'hui jeudi. Si je pouvais régler cette question aujourd'hui, le comité directeur pourrait–il se réunir demain?

Une voix: Non.

Le président: Je pense que nous devrons par conséquent reporter cette réunion à la semaine suivant le congé de l'Action de grâces. Je disais cela simplement parce que je serai ici demain, je ne cherchais pas à paraître particulièrement consciencieux.

M. Telegdi: Je tiens à m'assurer que ma circonscription est prête à recevoir notre ami l'acteur qui donnera un spectacle à Kitchener.

Le président: C'est très important.

Y a–t–il d'autres questions?

M. Maloney: Monsieur le président, je pense que la question des avantages aux conjoints de même sexe est suffisamment importante pour être étudiée par le comité au complet. À mon avis, il ne convient pas dans les circonstances de diviser le comité en deux. C'est ce que je tiens à dire au comité directeur.

M. Grose: Monsieur le président, avant que je perde tout intérêt pour les travaux de ce comité, je voudrais que nous nous fixions au moins des objectifs. Jusqu'à maintenant, nous avons discuté de sujets et d'autres, notamment de quelques guerres civiles, mais en ce qui me concerne, nous n'avons rien accompli, absolument rien.

Si les choses doivent continuer ainsi, je vous avoue franchement que personnellement, je préférerais consacrer mon temps à autre chose. Je pense que nous pourrions accomplir de grandes choses à ce comité et j'espère que nous le ferons.

Le président: C'est certainement un défi pour nous tous et plus particulièrement pour moi, à titre de président du comité.

Pour me préparer à cette réunion, j'ai parcouru le cahier d'information reçu du bureau du greffier, et comme Ivan, j'ai regardé le travail accompli par le comité au cours de la précédente législature et pendant l'année écoulée depuis le

[*Text*]

For example, I have noted in this briefing note that we relate to 11 departments of government. So, on the other side, I have put that we have to have a plan of action on how to make use of that relationship.

[*Translation*]

début de la présente législature. J'ai remarqué par exemple dans cette note d'information que nos travaux concernent 11 ministères. J'ai donc noté de l'autre côté que nous avons besoin d'un plan d'action afin d'utiliser au mieux ces rapports avec tant de ministères.

• 1125

Secondly, I have noted that in the last Parliament seven reports were produced by this committee, so we will review that. I have noted that, as you were indicating, in the first year of this Parliament there was no real particular study, although I have noted that you were briefed by a lot of officials. In that regard, as members of the committee, what do we do out of those series of hearings and briefings? One of my pet practices is to read the documents beforehand. I glanced at the many issues the committee had produced during the last year. I would suggest that we request, with your permission, the clerk and the researcher of the committee to prepare for us a summation of those briefings and identify areas of concern and areas of consensus in whatever shape and form, so we are not to read 12 issues, but have a summary. To follow Ivan's view, let us get focused on something so at least it will be a fulfilling experience for all of us. I support you very strongly on that approach.

Deuxièmement, j'ai remarqué que le comité a publié sept rapports au cours de la législature précédente, et nous allons donc les examiner. Comme vous l'avez dit, j'ai remarqué qu'au cours de la première année de la présente législature, il n'y a pas eu de véritable étude particulière, bien qu'un grand nombre de hauts fonctionnaires soient venus vous informer. Qu'allons–nous faire de ces séries de réunions et de séances d'informations? J'ai la manie de lire tous les documents d'avance. J'ai jeté un coup d'oeil aux nombreux fascicules que le comité a publiés au cours de la dernière année. Si vous le permettez, nous pourrions demander au greffier et à l'attaché de recherche du comité de nous préparer un résumé de ces séances d'information et d'identifier les questions qui ont été source de préoccupations ou qui ont fait l'objet de consensus sous une forme ou une autre, afin que nous puissions lire un résumé, plutôt que d'avoir à lire les 12 fascicules. Pour en revenir à ce qu'Ivan a dit, concentrons–nous sur quelque chose de précis, afin que nous y trouvions tous au moins une expérience satisfaisante. Je suis tout à fait d'accord à ce sujet.

M. Ménard: Je partage un peu les propos de mon collègue. Mon intérêt demeure évidemment entier, mais pendant la dernière partie de la séance, on s'était livrés à des séances d'information. Sans doute fallait–il le faire. On peut avoir eu l'impression, à certains moments, que cela ne menait pas à un endroit très particulier.

Mr. Ménard: I share somewhat my colleague's view. My interest remains complete of course, but the last few hearings were briefings. They may no doubt have been necessary, but at times, we may have felt that it might not be leading anywhere in particular.

La présidente qui vous a précédé nous avait demandé de ne pas oublier qu'on devrait normalement être saisis de deux projets de loi dans les prochains mois. D'un côté, il y aura à la mi–novembre, nous avez–vous dit, un projet de loi du ministre Axworthy concernant les personnes handicapées. De l'autre, il y aura le projet de loi de M. Rock concernant la révision de la Charte canadienne des droits de la personne et l'inclusion d'un 11^{e} motif illicite de discrimination, et peut–être, si le courage s'allie à la passion, ira–t–on du côté de la reconnaissance des conjoints de même sexe.

Your predecessor in the Chair had asked us not to forget that two bills were supposed to be sent to us in the next few months. On the one hand, we were told that in mid–November, there will be a bill from Mr. Axworthy concerning the disabled. On the other hand, there will be Mr. Rock's bill amending the Canadian Charter of Rights and Freedoms in order to include an eleventh prohibited ground for discrimination, and maybe, if courage is combined with passion, we will go so far as to recognize same sex couples.

Personnellement, je pense qu'il faut à ce moment–là décider qu'il n'y aura pas de sous–comité. S'il y a un consensus et que tout le monde veut travailler à la reconnaissance des conjoints de même sexe, ce sera le cas. Si certains disent: «Je n'ai pas d'intérêt là–dedans et je penche plutôt du côté de la condition des personnes handicapées», on aura une décision à prendre. Travaille–t–on simultanément aux deux projets de loi en sous–comité, ou les traite–t–on un à un?

Personally, I think we must then decide that there will be no sub–committee. If there is a consensus and everyone agrees to work towards the recognition of same sex couples, then that is what we'll do. If some say: "I have no interest in this issue and I would rather deal with the situation of the disabled", we will have a decision to make. Do we deal simultaneously with both bills in sub–committees, or do we deal with them one at a time?

M^{me} Gaffney disait qu'il y avait des coûts reliés à un sous–comité, notamment pour l'embauche de ressources additionnelles. Je ne partageais pas son point de vue. Je pense que, si on siège à un comité, il faut avoir de l'intérêt pour ce que l'on fait; sinon, cela devient une question de motivation.

Ms. Gaffney was saying that a sub–committee entailed some costs, particularly for the hiring of additional resources. I did not share her view. I think that when someone sits on a committee, there has to be some interest for the work to be done; otherwise, there is a motivation problem.

Il y a deux filons très, très importants dont on avait discuté au Comité directeur. Ce sont la reconnaissance des conjoints de même sexe et la question des personnes handicapées. Je trouverais dommage qu'on refasse toute la discussion sur

There are two extremely important issues that we had discussed at the steering committee. It is the recognition of same sex couples and the issue of disabled persons. It would be a shame in my view if we were to discuss all over again the

[*Texte*]

l'ensemble des dossiers dont on peut s'occuper. On avait exercé une certaine discrimination et il serait intéressant que nous soyons opérationnels le plus rapidement possible. C'est mon point de vue.

The Chairman: I will undertake that at the first meeting of the steering committee we will bring forward those concerns and you will be in that steering committee. Then we will come out with a plan of action for our committee, and then the committee as a whole, of course, will pass judgment on the report of the steering committee.

How do we go from the issues that emanate from that in terms of the structure? How we address that issue, either as a committee of the whole or subcommittees or what have you, we will decide at that time. I think it would be most important to do this at a time when we have the whole big picture, including, I would hope, a report from the library researcher about the many points in the previous issues of this committee. Is that agreeable to all?

Mr. Bernier: I agree with you that we should have a plan of action done by the steering committee, but I would like to be sure that we will have discussion here around the table about this plan of action.

The Chairman: Oh yes.

• 1130

Mr. Bernier: I think we should follow the agenda of the government. I think we should discuss what the government wants to do during the next year, the topics my colleagues talked about just a moment ago.

The Chairman: Yes, and are potentially forthcoming to our committee.

Mrs. Hayes: Will either or both of these issues, particularly the same-sex benefit or inclusion in the Canadian Human Rights Act, involve this committee or the justice committee or both? How will it proceed if it is with both committees? I would like some clarification in that area.

The Chairman: Is there any indication from the previous meeting or some members?

Ms Nancy Holmes (Committee Researcher): I think what Mr. Ménard may be referring to is that there is the possibility. Justice Minister Rock has indicated that he's going to amend the Canadian Human Rights Act and that is to be forthcoming before Christmas. The sense is that it may be referred to this committee for study—

Mr. Bernier: That's it.

Ms Holmes: —and that's where that issue would arise.

Mrs. Hayes: As opposed to going to the justice committee? There are combined committees for certain things, I believe. Is there not that possibility?

The Chairman: Well, as you know, it is the tradition in Parliament that the government, and therefore the minister, decides to which committee a particular bill will be referred. So ultimately it will be the decision of the government. But I understand from the briefing that the Minister of Justice did make some indication when he appeared before the committee last that this could be the committee to which he would refer such a bill.

[*Traduction*]

various issues that we might deal with. We had made certain choices and it would be better if we were to become operational as quickly as possible. That is my opinion.

Le président: À la première réunion du comité directeur, je m'engage à soulever ces questions et vous serez membre de ce comité. Nous préparerons alors un plan d'action pour le comité, et le comité en entier se prononcera évidemment sur le rapport du comité directeur.

C'est ensuite que nous déciderons de la façon dont nous procéderons pour examiner les questions que nous aurons choisies, c'est-à-dire si le comité entier les examinera ou si elles seront renvoyées à des sous-comités. Il est essentiel à mon avis de faire cela lorsque nous aurons un aperçu plus complet de la situation, y compris, je l'espère, un rapport du personnel de la bibliothèque au sujet des nombreuses questions examinées préalablement par le comité. Êtes-vous tous d'accord?

M. Bernier: Je conviens avec vous que nous devons avoir un plan d'action préparé par le comité directeur, mais je tiens à m'assurer que nous discuterons ici de ce plan d'action.

Le président: Certainement.

M. Bernier: Je pense que nous devrions suivre le programme du gouvernement. Nous devrions discuter de ce que le gouvernement veut accomplir au cours de l'année qui vient, des sujets dont mes collègues parlaient tout à l'heure.

Le président: Oui, des sujets qui pourraient être renvoyés à notre comité.

Mme Hayes: Soumettra-t-on à notre comité, au Comité de la justice ou aux deux ces deux questions, ou plus particulièrement celle des avantages de conjoints du même sexe ou de la reconnaissance de ces conjoints dans la Loi canadienne sur les droits de la personne? Comment fera-t-on si les deux comités sont saisis de la question? J'aimerais des précisions à cet égard.

Le président: A-t-on des indications provenant de la dernière réunion du comité ou de certains membres du comité?

Mme Nancy Holmes (recherchiste du Comité): M. Ménard veut dire, je pense, que la possibilité existe. M. Rock, ministre de la Justice, a dit qu'il allait modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne et qu'il proposerait cette modification avant Noël. On pense qu'il pourrait fort bien saisir votre comité de cette question. . .

M. Bernier: En effet.

Mme Holmes: . . .et c'est là que la question se poserait.

Mme Hayes: Au lieu d'en saisir le Comité de la justice? Je crois que des comités peuvent siéger conjointement pour examiner certaines questions. Cette possibilité n'existe-t-elle pas?

Le président: Comme vous le savez, au Parlement, la tradition veut que ce soit le gouvernement, et par conséquent le ministre, qui décide à quel comité renvoyer un projet de loi donné. En fin de compte, ce sera donc le gouvernement qui décidera. Je crois cependant savoir que la dernière fois qu'il a comparu devant le comité, le ministre de la Justice a indiqué que c'est à ce comité qu'il renverrait un tel projet de loi.

[*Text*]

Mr. Telegdi: Just one thing, something that's outstanding. We had a situation where we had the Patriotic Front of Rwanda appear before the committee, and there were some particular charges made by an individual that a former terrorist or someone responsible for the massacre back there was in Montreal. He was spreading fear throughout the community. This committee asked for a report on that. We never received it. On that issue, I believe we were the only Commons committee that dealt with Rwanda unsatisfactorily—it might have been the way we dealt with it—of all the committees on the Hill.

Anyway, we asked for an update as to what happens in this situation. I think the expression of the committee was that we do not want people importing wars to Canada and we certainly don't want any group terrorizing another group. We wanted to have some information on that, but I never received any and I don't believe anybody else has.

The Chairman: We have no information. I think at the next meeting we will have a status report on that particular issue as well.

Are there any more issues you would like to handle this morning? If not, I will bring the meeting to a close. Thank you all.

[*Translation*]

M. Telegdi: Il reste encore une autre chose à régler. Les représentants du Front patriotique du Rwanda ont comparu devant le comité et quelqu'un a dit qu'un ancien terroriste ou une personne responsable du massacre qui se déroulait là-bas se trouvait à Montréal. Il répandait la terreur parmi la collectivité. Le comité a demandé un rapport à ce sujet, mais nous ne l'avons jamais reçu. Je crois que nous sommes le seul comité des Communes qui ne s'est pas occupé de la question du Rwanda de façon satisfaisante—c'est peut-être dû à la façon dont nous nous y sommes pris.

Quoi qu'il en soit, nous avons demandé qu'on fasse le point sur la situation. Nous avons dit au comité que nous ne voulions pas voir des gens importer leurs guerres au Canada et que nous ne voulions certainement pas voir un groupe en terroriser un autre. Nous désirions des renseignements à ce sujet, mais je n'ai rien reçu et je ne crois pas que quelqu'un d'autre en ait reçu non plus.

Le président: Nous n'avons aucun renseignement. Je crois qu'à notre prochaine réunion, nous aurons un rapport sur cette question.

Aimeriez-vous aborder d'autres questions ce matin? Sinon, la séance est levée. Merci à tous.

Thursday, October 20, 1994

• 1105

The Chair: This is a public meeting of the committee and you have before you the agenda and the order of the day. Shall we proceed?

The first item on the agenda is consideration of the third report of the subcommittee on agenda and procedure. We have the third report here. Have they received copies of this?

The Clerk of the Committee: Yes.

The Chair: You have received copies of the third report of the subcommittee on agenda and procedure. Is there any discussion on this report?

Just very briefly I will indicate that there are several items here: that the committee approve the draft letter to candidates for the Centennial Flame Research Award; that the subcommittee on agenda be authorized for the ongoing administration of this research award; or alternatively that the committee appoint a subcommittee for the purpose.

Other items are the organization chart indicating our relationship with the other departments, that we ought to know about this; the issue about Léon Mugesera that the committee did hear about last year and what they will do about it; that we adopt a policy with respect to requests for appearance before the committee by outside organizations; some of the guidelines the agenda subcommittee has indicated and formulated for consideration; and that the committee also consider inviting the Canadian National Institute for the Blind to appear before us next week. That item, incidentally, may relate as we consider future business of the committee.

The subcommittee's deliberation on future business led to the formulation of two proposals, which the subcommittee wishes to place before the committee—that is, that amendments to the Canadian Human Rights Act and the Employment Equity

Le jeudi 20 octobre 1994

Le président: Je déclare cette séance publique ouverte. Nous pouvons commencer, puisque nous avons reçu l'ordre du jour.

Le premier point à l'ordre du jour concerne l'étude du troisième rapport du Sous-comité du programme et de la procédure. A-t-on distribué aux membres du Comité un exemplaire du rapport?

Le greffier du Comité: Oui.

Le président: Comme nous avons tous reçu un exemplaire du rapport, nous en commencerons la discussion.

Rapidement, je mentionnerai que nous avons là plusieurs éléments: que le comité approuve la lettre rédigée à l'intention des candidats pour la bourse de recherche de la flamme du centenaire; que le Sous-comité du programme soit autorisé à administrer cette bourse de recherche ou que le Comité confie cette tâche à un sous-comité constitué à cette fin.

Le Sous-comité recommande également qu'un organigramme des ministères et programmes visés soit préparé pour que le Comité en soit informé; ensuite, il y a l'affaire Léon Mugesera dont le Comité avait eu vent l'année dernière, et on nous recommande un plan d'action; également que le Comité adopte à l'égard des demandes de comparution présentées par des organismes une politique qui contient certains des éléments énumérés; et en outre que le Comité invite l'Institut national canadien pour les aveugles à comparaître la semaine prochaine. Nous y reviendrons peut-être au moment d'aborder les travaux futurs du Comité.

On nous recommande également d'étudier l'alternative des deux propositions suivantes formulées par le Sous-comité: soit que le Comité plénier se penche sur les amendements à la Loi canadienne sur les droits de la personne et à la Loi sur l'équité

[*Texte*]

Act be dealt with by the whole committee, or that the committee deal with the issues by forming two subcommittees, or by dealing with one issue in the whole committee and forming a subcommittee to deal with the other.

Now, these sorts of alternative proposals relate to what has been adopted by the majority of the subcommittee on agenda and what has been a minority position on that subcommittee.

That a one–page list of issues for study by the committee be prepared by the researcher, broken down into two categories—we will come to that as we consider item two of the agenda for today.

Is there any discussion on the draft report of the subcommittee on agenda and procedure? I would entertain a motion for its adoption.

Mr. Reed (Halton—Peel): I so move.

The Chair: Moved by Mr. Reed, seconded by Mr. Ménard for discussion. Sharon?

Mrs. Hayes (Port Moody—Coquitlam): I would just like a clarification on the minutes, on number seven coming out of the subcommittee's deliberations. Did we simply focus on those two things, or did we leave it more open–ended to discuss other things to be decided on by the committee of the whole? I think the social policy review was mentioned.

• 1110

The Chair: Yes, it was not only those two committees. The social policy review was also mentioned in passing. In essence, it tells us that whether or not we relate to these issues, we would adopt the recommendation of the subcommittee on agenda. We deal with these issues as a committee of the whole, or as indicated in sub–item two, by creating subcommittees to deal with either one or any combination of them.

Mrs. Hayes: I think that's the root of the issue, but I think the actual discussion we would have as a whole committee would have a wider definition than what's here. I would agree the main issue is how we're going to proceed.

The Chair: By way of procedure, if we adopt items two and seven of this report now we have to crystallize our position as a whole committee, whether or not we adopt the recommendation of the subcommittee on agenda. Which of those alternatives are we adopting because items two and seven have two alternatives? We can amend the third report and conclude on what we would like it to be. Let's take one item at a time. In item two, what proposal do we agree on?

Mr. Maloney (Erie): I move that the subcommittee on agenda and procedure be given the authority for the ongoing administration of the Centennial Flame Research Award.

The Chair: So you are moving an amendment to the third report. Is there any discussion of that amendment to the third report? Are we in agreement with it?

[*Traduction*]

en matière d'emploi; soit que le Comité crée deux sous–comités pour étudier les amendements ou qu'il étudie une série d'amendements lui–même et crée un sous–comité auquel il confiera l'autre série.

Cette alternative représente la solution préconisée par la majorité du Sous–comité du programme ainsi que la position de la minorité.

Puis, on nous a fourni une liste d'une page des grandes questions que le Comité pourrait étudier et qui ont été préparées et ventilées en deux catégories par notre documentaliste; nous y viendrons lorsque nous aborderons le deuxième point de notre ordre du jour.

Maintenant, est–on prêt à discuter de l'ébauche de rapport du Sous–comité du programme et de la procédure? Dans ce cas, je suis prêt à recevoir une motion visant à l'adopter.

M. Reed (Halton—Peel): Je le propose.

Le président: M. Reed en propose l'adoption, et M. Ménard en propose la discussion. Madame Sharon Hayes.

Mme Hayes (Port Moody—Coquitlam): J'aimerais une précision au sujet de la recommandation numéro sept du Sous–comité. Est–ce là les deux seules recommandations qui ont été faites, ou sera–t–il possible au Comité plénier de discuter d'autres sujets? Il me semble que l'on avait mentionné l'examen de la politique sociale.

Le président: En effet, il n'avait pas été uniquement question de ces deux comités. On avait mentionné en passant l'examen de la politique sociale. En fait, que nous soyons d'accord ou non avec ces grandes questions, le rapport nous dit que nous devons adopter l'une ou l'autre des recommandations du Sous–comité du programme. Autrement dit, nous pouvons soit étudier ces questions en comité plénier, soit—comme il est proposé au deuxième alinéa—créer des sous–comités qui se pencheraient sur l'une ou l'autre des questions ou sur les deux.

Mme Hayes: Voilà le noeud du problème: il faut décider de la façon dont nous allons agir, mais je crois que la discussion en comité plénier pourrait être plus vaste que ce qui est prévu ici.

Le président: Les recommandations deux et sept du rapport nous proposent chacune une alternative, et le Comité plénier doit trancher, pour pouvoir ensuite adopter le rapport du Sous–comité de la procédure. Lorsque nous aurons décidé quelle est notre option privilégiée dans l'une et l'autre des recommandations, nous pourrons amender le troisième rapport aux recommandations deux et sept pour qu'il reflète bien notre décision. Commençons d'abord par la recommandation numéro deux: quelle option voulez–vous privilégier?

M. Maloney (Erie): Je propose que le Comité délègue au Sous–comité du programme et de la procédure l'administration de la bourse de recherche de la flamme du centenaire.

Le président: Le député vient de proposer un amendement au troisième rapport. Voulez–vous en discuter ou voulez–vous l'adopter?

[*Text*]

Are we prepared to indicate how we would proceed in terms of the creation of subcommittees dealing with the issues and what issues, or do we create those subcommittees when we know the issues? Is there any discussion of item seven?

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Avant de disposer de ces points–là monsieur le président, je pense que vous vous étiez proposé en Sous–comité de rencontrer ou de demander à entendre, à la fois, le ministre de la Justice et le ministre responsable du Développement des ressources humaines pour connaître l'échéancier qu'ils entendaient retenir pour proposer un projet de loi.

Pourriez–vous nous faire rapport, avant que l'on discute, de l'une ou l'autre de ces alternatives? Je pense qu'il serait important de connaître l'échéancier que se sont fixés vos collègues du cabinet.

The Chair: Yes, I indicated that to the subcommittee by way of a report to the whole committee. I spoke with the Minister of Human Resources Development, and two items come from him. The review of the social security discussion paper as it relates to disabled persons, which is within the mandate of our committee, will be forwarded to us this week, following consultation with the Standing Committee on Human Resources Development. So an immediate agenda is coming before our committee.

The Employment Equity Act may come to our committee from the same minister. It will go to final discussion by the department by the end of this month. I have been told by the Minister of Justice's office it will be ready by the middle of November at the earliest, and no later than the second week of December.

That's the definitive plan in terms of tabling the Employment Equity Act and the Human Rights Act amendment in the House and referring to our committee immediately thereafter. That's the timeframe we're looking at.

[*Translation*]

Quant à la recommandation numéro sept, sommes–nous prêts d'ores et déjà à créer des sous–comités sans savoir quelles questions seront étudiées, ou préférons–nous attendre que les questions à l'étude soient connues, avant de créer les sous–comités?

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Before we go on to something else, Mr. Chairman, I believe that at the meeting of the subcommittee you had said that you would try to meet with the Minister of Justice and the Minister in charge of Human Resources Development in order to inquire as to when they intend to submit their bill.

Could you report to us on your inquiries before we start discussing either one of these alternatives? It might be important for us to know what timeframe your colleagues in Cabinet have set for themselves.

Le président: En effet, je l'ai dit au Sous–comité par le biais d'un rapport au Comité plénier. J'ai donc parlé au ministre du Développement des ressources humaines, et il m'a proposé deux sujets d'étude. D'abord, l'examen du document sur la réforme de la sécurité sociale en ce qui touche plus particulièrement les personnes handicapées, puisque c'est là le mandat de notre Comité. Donc, une fois qu'il y aura eu consultation avec le Comité permanent sur le développement des ressources humaines, ce sujet d'étude nous sera envoyé plus tard cette semaine. Nous pourrons donc déjà commencer notre travail.

Le même ministre pourrait également nous envoyer le texte de la Loi sur l'équité en matière d'emploi qui doit faire l'objet de discussions finales au ministère d'ici la fin du mois. Le Cabinet du ministre de la Justice m'a fait savoir que le tout serait prêt d'ici la mi–novembre ou, au plus tard, d'ici la deuxième semaine de décembre.

Voilà notre échéancier pour ce qui est du dépôt en Chambre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de l'amendement à la Loi sur les droits de la personne et de leur renvoi immédiat à notre Comité.

• 1115

The way I look at it, the committee can, therefore, conceivably appoint a subcommittee to study the disabled persons issue and the social review. If the feeling of the committee is to study the Canadian Human Rights Act amendment, which is more extensive, by the committee as a whole or vice–versa, I will be at the discretion of the committee as a whole today.

I am told that for the Employment Equity Act—I should add that for information—there is no immediate deadline upon us to report back to the House. Therefore, we can leisurely study the proposals for the Employment Equity Act.

The immediate challenge before us is the social security review proposals. When we receive these we would like to act on them and report back to the House by March, or to the Standing Committee on Human Resources Development, depending on the final negotiation. We have a timetable with which to complete that study.

Si je comprends bien, notre Comité pourrait donc nommer un sous–comité qui étudierait le dossier des personnes handicapées et de l'examen de la politique sociale. Quant à l'amendement à la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui est un domaine beaucoup plus vaste, c'est à vous de décider aujourd'hui si vous voulez l'étudier en comité plénier ou en sous–comité.

Pour votre gouverne, on m'a informé que nous n'étions pas tenus de faire immédiatement rapport à la Chambre de nos conclusions relatives à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Autrement dit, nous pourrons en étudier les propositions à loisir.

Par conséquent, notre défi le plus immédiat, c'est de nous pencher sur les propositions de révision des programmes de sécurité sociale. Une fois que nous aurons reçu ces propositions, nous pourrions les étudier et faire notre rapport d'ici au mois de mars à la Chambre ou au Comité permanent du développement des ressources humaines, selon l'issue des négociations. Cette étude sera assortie d'un échéancier.

[*Texte*]

I would suggest that we study that issue, of course, as soon as it is brought to our attention. Because the Canadian Human Rights Act is not forthcoming until the middle of November, we can wait until it comes for final determination to decide whether we study that as a whole committee or whether at that time we create a subcommittee at the wish of the committee as a whole.

M. Ménard: Évidemment, la mi–novembre, c'est dans trois semaines. Dans un cas comme dans l'autre, ça va arriver à la mi–novembre. Ce que je comprends c'est que la «réforme Axworthy» et les conséquences à envisager pour les handicapés, ça va aussi être à la mi–novembre. Dans un cas comme dans l'autre, c'est dans trois semaines. Pour moi, voici la question qui se pose: Est–ce que l'intérêt des collègues du Comité nous pousse à accepter tous d'étudier un point en premier? Sinon on pourrait peut–être faire un tour de table pour connaître ce que les gens souhaitent étudier.

Personnellement, les deux m'intéressent. J'ai un esprit universel et je m'intéresse à tout. Mais pour débuter, mon intérêt va d'abord du côté de la révision de la Loi sur les droits de la personne. Est–ce qu'on peut faire un tour de table pour connaître l'intérêt des collègues? Ça pourrait nous situer sur ce qu'on souhaite avoir comme menu dans les prochains jours.

The Chair: The table is open for discussion. Any discussion, anybody?

Mr. Maloney: If we're getting the Employment Equity Act at the same time, are we going to be able to deal with one and then the other, or are we expected to deal with both simultaneously, one on the Tuesday meeting, and one on the Thursday meeting?

The Chair: Because the timetable for the Canadian Human Rights Act is urgent, we have to address that, but the timetable for the Employment Equity Act is long. Conceivably the mother committee can study both. In other words, after the first hearing the steering committee will be studying the witnesses for the Employment Equity Act, which will take time for us to report back. Because we are not rushed into it, it can then also be studied by the mother committee as a whole at the same time that we are dealing say two times a week at least with the Canadian Human Rights Act.

We will not be seized with two urgent agenda at the time. So it's conceivable that we do not have to create a subcommittee for the purpose, at least as I can see it now. But I would like your views.

The human resources study will come immediately before us, and since we will be getting this one on the Human Rights Act in three weeks, we may have to make a determination to create a subcommittee for either one, and which one that ought to be in the subcommittee. Before we formulate, perhaps others should give their own views.

Mrs. Hayes: I would just like a clarification. You said that this coming week there'll be a report, or a discussion paper, or a departmental opinion on the disabled part of the social security review. Is that right?

The Chair: Right. Exactly. The whole report as it relates to the disabled persons, which has already been tabled in the House, will be referred to us — that section.

[*Traduction*]

Quant à moi, Je suggère que nous étudiions cette question dès qu'elle aura été portée à notre attention. Étant donné que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne nous sera pas envoyée avant la mi–novembre, nous pouvons encore attendre un peu avant de décider si nous voulons l'étudier en comité plénier ou si nous voulons créer un sous–comité.

Mr. Ménard: But the middle of November is already in three weeks. Consequently, both issues are going to come up in the middle of November. If I understood correctly, the Axworthy reform and its impact on the disabled will also be sent to us by the middle of November. In all cases, it will be sent to us in three weeks. Here is what I am wondering: would it be of interest to my colleagues of the committee to study one of the issues as a priority? Could we not go around the table to inquire about which one the members wish to study first.

Both issues are of interest to me, personally speaking. I have a universal mind and everything is of interest to me. But I would prefer to give the priority to the amendments to the Canada Human Rights Act. Could we go around the table to see what our colleagues are interested in? It could help us decide on our future business for the next meetings.

Le président: Dans ce cas, j'ouvre la discussion.

M. Maloney: Si on nous envoie la Loi sur l'équité en matière d'emploi en même temps, allons–nous devoir la mettre en veilleuse en attendant, ou sommes–nous censés étudier ces deux questions simultanément, l'une le mardi, et l'autre le jeudi, par exemple?

Le président: L'étude de la Loi canadienne sur les droits de la personne est plus urgente que celle de la Loi sur l'équité en matière d'emploi dont l'échéancier est d'ailleurs plus généreux. On peut donc imaginer que le Comité plénier pourrait étudier les deux successivement. Autrement dit, dès après la première séance, le comité directeur se penchera sur le choix des témoins en vue d'étudier la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ce qui nous donnera le temps de préparer notre rapport. Comme cette loi n'est pas urgente, elle pourrait être soumise au Comité plénier, même si ce dernier se réunit déjà deux fois par semaine pour étudier la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Nous n'aurons pas à étudier de front deux questions urgentes. Par conséquent, il ne serait peut–être pas utile de créer un sous–comité, du moins pour l'instant. Mais j'aimerais savoir ce que vous en pensez.

Comme on doit nous envoyer incessamment le chapitre sur les ressources humaines, et comme on nous enverra les amendements à la Loi canadienne sur les droits de la personne d'ici trois semaines, nous choisirons peut–être à ce moment–là de créer un sous–comité et d'y renvoyer l'une des deux études. Mais j'aimerais savoir ce que vous en pensez.

Mme Hayes: Une précision, je vous prie. Si j'ai bien compris, nous devons recevoir cette semaine un rapport, un document de discussion, ou une opinion du ministère sur le chapitre de l'examen de la sécurité sociale portant sur les handicapés, n'est–ce pas?

Le président: En effet. L'ensemble du rapport a déjà été déposé à la Chambre, mais le chapitre traitant des personnes handicapées nous sera renvoyé sous peu.

[*Text*]

Mrs. Hayes: I could see that certainly leading into the representation we will be getting from the CNIB.

The Chair: Exactly. That's why I was alluding to that area. It comes right onto that.

Mrs. Hayes: Right. It certainly is something to build on, and perhaps even look at with a three–to four–week timeframe before we know for certain we'll be getting anything else. There does seem to be a bit of undecidedness as to when these actual acts will be tabled, as well as some flex in the time, so we can start on something that we actually have at this point in time.

• 1120

The Chair: Exactly, yes.

Mrs. Hayes: I think I'd tend to go in that direction, work with witnesses we have, with something real that's before us.

The Chair: Okay. Now would you give an indication of whether it will be studied by a subcommittee or by the committee of the whole?

Mrs. Hayes: I would appreciate it to be covered by the committee of the whole. I think there is time to do that in that—

The Chair: What happens if in fact before we have completed the study on the human resources issue of the disabled the amendments to the Canadian human rights bill will have been referred to our committee? Will we then have the time to create a subcommittee or what?

Mrs. Hayes: I think it may be the will of the committee to see if what we have can be tabled and then focus redirected. If there is something that requires the subcommittee to be struck, I think it could be addressed at that time.

The Chair: At that time.

Mrs. Hayes: I would be open to that.

The Chair: By way of information, if we create a subcommittee now to study that urgent agenda, all of the members could attend that meeting of course.

Mrs. Hayes: Yes.

The Chair: That is also a procedure; it allows the thing to happen.

Mrs. Hayes: Right.

The Chair: Any discussion from the government side?

Mr. Maloney: My preference would be that the human rights issues be done by the committee of the whole. I think it's important that we all have input. I see no reason in having a subcommittee and then having every member of the committee attend the subcommittee.

The Chair: Okay.

Mr. Maloney: The fact is it is the committee of the whole. The membership of this committee is not that extensive. We have a lot of bodies here and. . .

The Chair: Any other thoughts?

[*Translation*]

Mme Hayes: On pourrait faire ainsi le lien avec la comparution de l'Institut national canadien pour les aveugles.

Le président: Tout à fait, et je l'avais mentionné au début. Les deux sont liés.

Mme Hayes: En effet. Cela pourrait être un point de départ, et il pourrait même s'écouler trois à quatre semaines avant qu'on nous envoie quelque chose d'autre. Comme on ne peut pas être sûr de la date à laquelle ces projets de loi seront déposés, cela nous donne du jeu et nous permet de démarrer avec quelque chose de concret.

Le président: Tout à fait.

Mme Hayes: C'est ce que je préférerais, que l'on aille chercher les témoins prévus et que l'on commence par ce qui nous a déjà été renvoyé.

Le président: Bien. Préféreriez–vous que cela soit fait en sous–comité ou en comité plénier?

Mme Hayes: En comité plénier; nous avons le temps parce que. . .

Le président: Il pourrait arriver qu'avant même que nous ayons terminé notre étude du chapitre des ressources humaines s'appliquant aux personnes handicapées, le projet de loi sur les droits de la personne nous soit renvoyé. Advenant cela, aurons–nous le temps de former un sous–comité alors?

Mme Hayes: Le Comité voudra peut–être voir s'il est possible le moment venu de faire un rapport sur le sujet à l'étude, puis de se réorienter sur le nouveau projet de loi. S'il apparaît alors nécessaire de former un sous–comité, on pourrait s'en occuper à ce moment–là.

Le président: À ce moment–là?

Mme Hayes: C'est ce que je prônerais.

Le président: Pour votre gouverne, si nous formons un sous–comité pour étudier une question de toute urgence, il va de soi que vous êtes tous libres d'assister aux réunions.

Mme Hayes: Oui.

Le président: La procédure parlementaire le permet.

Mme Hayes: Je vois.

Le président: Qu'en pensent les députés ministériels?

M. Maloney: Je préférerais que la question des droits de la personne soit à l'étude au Comité plénier, car cette question est suffisamment importante pour justifier notre participation à tous. Inutile de former un sous–comité si tous les membres du Comité se présentent aux réunions.

Le président: Bien.

M. Maloney: Nous formons déjà le Comité plénier et nous ne sommes pas si nombreux. Nous sommes pleins de bonne volonté et. . .

Le président: D'autres idées?

[*Texte*]

Mr. Telegdi (Waterloo): It seems to me that if we have a subcommittee, we have to schedule a meeting for that. Right now we're scheduled in for four hours a week. If we have to be scheduled in for six hours a week, well, so be it. Once we get into it, we might want to pass it up. We talked about administration of the Centennial Flame award, and certainly that's something we can pass off to a subcommittee. If there's something members are interested in, then we should try to keep it in front of the whole committee.

The Chair: So you're retaining the right to create subcommittees as the agendas present themselves to the committee.

Mr. Telegdi: We always have that right—

The Chair: Yes.

Mr. Telegdi: —and I suppose if we were totally overwhelmed at some point, we might look at that. We always have that right as a committee to—

The Chair: Create subcommittees.

Mr. Telegdi: —set up a subcommittee, but we just have to see how the group vote would go.

The Chair: Any other discussion?

Mr. Grose (Oshawa): My experience in this committee has been that there have been difficulties with focus and organization. I feel if we intend to fly off in all directions with subcommittees, we're only going to continue that situation. What we have to do is draw together and have a focus and have organization. On general principle, I'm opposed to going into subcommittees, at least at this point in time.

The Chair: Rex, any thoughts?

Mr. Crawford (Kent): I'd certainly agree with it. The more committees you have. . . You have to get together sooner or later, and it's duplication then. As Ivan said, if it becomes hectic, fine, but in the meantime, this committee should be able to handle it.

The Chair: Andrew.

Mr. Telegdi: Probably, Mr. Chairman, what you are hearing is that the members of this committee are eager to roll up their sleeves and get into some stuff.

Mr. Grose: We hope.

Mr. Telegdi: We had a slow lead into it and we are very much looking forward to—

The Chair: Good. Now back to the report. Under discussion now is how we can relate those views to item seven. I guess the first sub-item will be the predominant view of the committee. Am I reading the. . .?

M. Ménard: Je comprends, monsieur le président, qu'on aurait sinon unanimité, du moins une bonne majorité pour aller du côté de 7(i). J'en fais la proposition.

• 1125

The Chair: It is seconded by Julian. Would someone then move for the adoption of the report as amended?

[*Traduction*]

M. Telegdi (Waterloo): Si nous formons un sous-comité, nous devons prévoir des réunions à cet effet. Actuellement, nous prévoyons quatre heures de séances par semaine. S'il faut passer à six heures par semaine, soit. Une fois qu'un sous-comité est formé, on risque ensuite de vouloir se défiler. Prenez le cas de l'administration de la bourse de recherche de la flamme du centenaire: on peut bien renvoyer ça à un sous-comité, n'est-ce pas? Mais si la question à l'étude intéresse tous les membres du Comité, alors elle devrait être discutée en comité plénier.

Le président: Vous voulez donc vous réserver le droit de former des sous-comités au fur et à mesure que de nouvelles questions nous seront renvoyées?

M. Telegdi: Nous en avons toujours le droit. . .

Le président: Oui.

M. Telegdi: . . .et si nous sommes débordés, cela pourrait être utile. Le Comité plénier a toujours le droit de. . .

Le président: Créer des sous-comités.

M. Telegdi: . . .former un sous-comité, mais ce sera aux membres du Comité d'en décider collectivement.

Le président: D'autres idées encore?

M. Grose (Oshawa): Je constate que ce Comité a du mal à cibler son attention et à s'organiser. Or, si nous créons toutes sortes de sous-comités, nous allons continuer à nous disperser. Il faudrait au contraire nous regrouper, nous concentrer sur un sujet et nous organiser. Par principe, je suis contre les sous-comités, du moins pour l'instant.

Le président: Monsieur Crawford, qu'en pensez-vous?

M. Crawford (Kent): Je suis tout à fait d'accord. Inutile de se disperser en petits comités, car tôt ou tard, il faut bien se réunir en comité plénier, et on recommence à zéro. Comme l'a suggéré M. Grose, nous pourrons le faire le jour où nous nous sentirons débordés, mais pour l'instant, notre Comité plénier devrait tenir le coup.

Le président: Monsieur Andrew Telegdi.

M. Telegdi: Monsieur le président, vous avez sans doute compris que les membres de notre Comité ont hâte de se retrousser les manches et de se mettre au travail.

M. Grose: Nous l'espérons.

M. Telegdi: Nous avons été lents à démarrer et nous avons hâte de. . .

Le président: Bien. Revenons à notre rapport. Il s'agit maintenant de nous prononcer sur la recommandation sept. Si je vous ai bien compris, vous voulez privilégier l'alinéa un.

Mr. Ménard: Mr. Chairman, since I believe that all, or at least the majority of the members, would favour recommendation 7(i), I submit a motion to that effect.

Le président: Appuyé par Julian. Quelqu'un désire-t-il proposer l'adoption du rapport tel que modifié?

[*Text*]

Mrs. Hayes: I so move.

The Chair: It is moved by Sharon and seconded by Julian. Oh, John Maloney, sorry.

We will go to the next item, the future business of the committee. The social security review study will begin almost anytime next week. I can assure you of that. By today or tomorrow I will complete the talk with the chair of the Standing Committee on Human Resources Development, synchronize the witnesses, avoid duplication of a study by the two sub–standing committees, and our committee will be seized of that. My anticipation is as early as next Tuesday. In that regard we will proceed as a committee of the whole, and then, if need be, change it mid–stream.

The item on the request by the CNIB for Tuesday becomes adopted, as the first witness for that hearing.

Now we will go for priorization of this knowing that we have one agenda before us. That is the human resources study. Is there any discussion on this?

Mrs. Hayes: The human resources study will start with a study on the disabled section of that. Does that carry on to the Employment Equity Act automatically when that becomes part of that human resources study?

The Chair: No. It will be a completely separate study, because the Employment Equity Act likely will be referred to us as a bill following first reading. The social review is a discussion paper that was tabled in the House already.

Mrs. Hayes: Because employment equity probably will become part of the other, or it could be deemed to be part of the other, could it not?

The Chair: Yes.

Mrs. Hayes: Topic–wise.

The Chair: Unavoidably, yes.

Is there any discussion on the items before us for priorization? Let's look at the human rights issue first and see how we can put one as the top priority and the last number as the least priority, or in fact cancel some if we do not feel we have the time.

M. Ménard: J'imagine que je ne surprendrai personne en disant que je souhaiterais, s'agissant de la question des droits de la personne, que l'on étudie d'abord la reconnaissance éventuelle des conjoints de même sexe et la discrimination dont ces personnes font l'objet, s'agissant de l'ensemble des lois fédérales.

• 1130

The Chair: It is the third point below in this unnumbered list under same–sex benefits under federal legislation. Will you put that as your number one?

Mr. Ménard: Yes.

The Chair: Sharon, what is your number one?

Mrs. Hayes: I think there are certain issues that are perhaps a little more widely demanded in the present milieu of public discussion. I think that even the taxation of child support payments would be something that is very current and would be very demanding of our investigation. That's five from the bottom.

[*Translation*]

Mme Hayes: Je le propose.

Le président: Proposé par Sharon et appuyé par Julian. Plutôt, John Maloney, je m'excuse.

Article suivant, travaux futurs du Comité. L'examen de la sécurité sociale commencera la semaine prochaine. Je puis vous en assurer. Aujourd'hui ou demain, je terminerai mes entretiens avec le président du Comité permanent du développement des ressources humaines en vue de permettre de coordonner la comparution des témoins et d'éviter le double emploi entre nos deux sous–comités. Notre Comité sera saisi de cette question. Je pense que ça pourrait être dès mardi prochain. Nous allons d'abord siéger en comité plénier, quitte à apporter des changements en cours de route.

La comparution de l'INCA mardi est confirmée. Ce sont ses représentants qui comparaîtront à ce moment–là.

Nous allons maintenant fixer nos priorités parmi toutes ces questions en tenant compte de l'étude des ressources humaines qui nous attend. Y a–t–il des observations?

Mme Hayes: L'étude des ressources humaines commencera par une étude de la situation des personnes handicapées. Débouchera–t–elle également sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi en temps et lieu?

Le président: Non. Cette étude sera complètement distincte, parce que la Loi sur l'équité en matière d'emploi nous sera envoyée sous forme de projet de loi après la première lecture. L'examen de la politique sociale tourne autour d'un document de discussion qui a déjà été déposé à la Chambre.

Mme Hayes: L'équité en matière d'emploi recoupera l'autre sujet. Elle entrera dans l'étude de l'autre sujet, n'est–ce pas?

Le président: Oui.

Mme Hayes: Elle y est liée.

Le président: Forcément.

Y a–t–il des observations au sujet des priorités à accorder à ces questions? Voyons d'abord les droits de la personne et numérotons les sujets en termes de priorité, puis, si nous n'avons pas le temps de tout faire, décidons des questions que nous voulons laisser de côté.

Mr. Ménard: It will not be a surprise to anyone, I presume, if I say that in terms of human rights, we should start with the recognition of same–sex couples and the discrimination these people are faced with in federal legislation generally.

Le président: C'est le troisième point en partant du bas à la première page de cette liste sans numéros, à la rubrique «avantages pour les couples de même sexe en vertu de la législation fédérale». Est–ce votre point prioritaire?

M. Ménard: Oui.

Le président: Sharon, quelle est votre priorité?

Mme Hayes: Je pense que dans le contexte actuel, certaines questions suscitent peut–être plus de discussion au sein de la population. Je pense d'ailleurs que l'imposition des allocations versées pour les enfants est un sujet d'actualité qui mériterait que nous en fassions l'examen. C'est le point cinq à compter du bas.

[*Texte*]

The Chair: Five from the bottom.

Mrs. Hayes: This would probably go in with the review of the Canadian Human Rights Act when we look at that. Consider poverty discrimination based on low income and, more generally, discrimination within the justice system based on race and gender. What we learn from the one would probably go into the other. Those would be two suggestions.

The Chair: When you look at those three from your perspective, you are looking at that as a whole one with three subsets. Is that right?

Mrs. Hayes: I think the first one by itself would be specifically the taxation of child support. It is gender discrimination, and I think we could look at it in terms of that. As for the others, poverty discrimination and justice system discrimination would be both of equal worth.

The Chair: I'll quickly go back to Réal. You had number one. Do you have any other two or three items here before I go to the other numbers?

M. Ménard: Ensuite, la question de la discrimination sur la base de la pauvreté du revenu, pour moi aussi c'est quelque chose qui m'intéresse beaucoup. Et puis, j'ai comme troisième préférence la discrimination à l'endroit des sidéens, des personnes atteintes du VIH. Cela serait ma troisième préférence.

The Chair: Who has what?

M. Ménard: C'est la quatrième avant la fin.

The Chair: Okay

M. Ménard: Et je suis sûr que, comme médecin, vous y voyez un intérêt aussi.

The Chair: Is there any other discussion now from the other members?

Mr. Telegdi: Actually, one that I would like is to monitor Canada's reporting on its compliance with international human rights commitments. It would enable us to put our human rights legislation in perspective and take a look at some of the other nations. I think that's important for understanding our domestic case.

The other one concerns racial discrimination and the elimination of all forms of racial discrimination. One that we talked about was hate propaganda. I would like to deal with that, as well as discrimination within the justice system.

The Chair: So those are your top two or three, right?

Mr. Telegdi: Yes.

The Chair: Anybody else on any other issues?

Mr. Grose: Yes, I have something here that I'd like to prioritize.

First, there's euthanasia. I believe a bill has been promised. It will probably come to us at that time, but wouldn't we have had a leg up if we had studied it before so we could have possibly given advice as to where the thing should go. It's currently, judging by my mail, a hot topic.

[*Traduction*]

Le président: Le point cinq à compter du bas.

Mme Hayes: Cela pourrait probablement être inclus dans le cadre de notre examen de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Nous pourrions également examiner la discrimination fondée sur le faible revenu et, d'une façon plus générale, la discrimination au sein du système judiciaire, fondée sur la race et le sexe. Notre examen de la première question nous donnerait sans doute des données qui s'appliquent à d'autres points. Voilà mes deux suggestions.

Le président: De votre point de vue, il s'agit d'une question globale en trois volets. C'est bien cela?

Mme Hayes: Je pense que le premier point serait celui de l'imposition des allocations versées pour les enfants. Il s'agit là d'une discrimination fondée sur le sexe et c'est ainsi que nous pourrions aborder cette question. Les deux autres points, la discrimination fondée sur le faible revenu et la discrimination au sein du système judiciaire, sont sur un pied d'égalité, à mon avis.

Le président: Je reviens rapidement à Réal. Vous aviez le numéro un. Indiquez–moi deux ou trois autres questions que vous privilégiez avant que je passe aux autres priorités.

Mr. Ménard: I'm very much interested also in poverty discrimination based on low income. My third preference would be AIDS and HIV discrimination. That's my third choice.

Le président: Où est–ce?

Mr. Ménard: It's the fourth one from the bottom.

Le président: Très bien.

Mr. Ménard: I'm convinced that, as a doctor, this interests you also.

Le président: Est–ce que quelqu'un veut ajouter quelque chose?

M. Telegdi: Un sujet qui m'intéresse c'est celui de l'examen des comptes rendus présentés par le Canada sur le respect de ses engagements internationaux en matière de droits de la personne. Cela nous permettrait de situer notre Loi sur les droits de la personne dans un contexte international et de voir ce qui se fait ailleurs. Je pense que cela nous aiderait énormément à comprendre la situation ici.

Je m'intéresse ensuite à la discrimination raciale et à l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Il a notamment été question de la propagande haineuse. J'aimerais que nous nous penchions sur cette question ainsi que sur celle de la discrimination au sein du système judiciaire.

Le président: Ce sont vos deux ou trois préférences?

M. Telegdi: Oui.

Le président: Quelqu'un d'autre sur une autre question?

M. Grose: Oui, j'aimerais vous donner mes priorités.

Tout d'abord, la question de l'euthanasie. Je pense qu'on nous a promis un projet de loi. Nous en serons probablement saisis, le moment venu, mais nous pourrions prendre un peu d'avance et étudier la question préalablement de façon à pouvoir donner des conseils à ce sujet. À en juger par les lettres que je reçois, c'est actuellement un sujet de grande actualité.

[*Text*]

Mr. Maloney: Don't we have it under disabilities?

The Chair: Yes, I saw it in disabilities.

Ivan, could you just focus first on human rights so I can have the feel of the two categories?

Mr. Grose: I'm sorry about that. Then I agree with Andrew, who I believe mentioned hate propaganda.

My other one would be the re–establishment of the court challenges program, because I think that is going to be a very important subject.

The Chair: Go ahead with number three, then I'll go to John.

• 1135

Mr. Grose: One thing I would like to mention is gender discrimination in the taxation of child support. Inasmuch as that's pending judgment in the Supreme Court, I think we'd be spinning our wheels looking at that.

The Chair: Okay, that's your thought on that. John.

Mr. Maloney: I would pick as my top three the re–establishment of the court challenges program, discrimination within the justice system, and poverty discrimination based on low income.

The Chair: Okay. Stan, do you have any thoughts?

Mr. Dromisky (Thunder Bay—Atikokan): I just got the list but I'm intrigued by it all. I see that some of them are repetitive, some are quite general, some are very specific, and some are related. I would put the national strategy on the integration of persons with disabilities and the review and removal of barriers in federal legislation to the full participation of persons with disabilities in society together.

My next one would be the amendments to federal legislation regarding the Canadian Human Rights Act and the Employment Equity Act, which covers quite a few of the issues that were raised on the first page.

The Chair: Okay. So to the extent that they relate to human rights as well, is that right?

Mr. Dromisky: Yes.

The Chair: Rex, do you have any thoughts on prioritization?

Mr. Crawford: I really hate to bring them forward since I'm a sub for Julian today. However, I was in agreement with the re–establishment of the court challenges program. One I don't believe was mentioned was to monitor Canada's reporting on its compliance within—

Mr. Grose: Yes, it was.

Mr. Crawford: So I'll reinforce it. Another is discrimination within the justice system. I believe that Andrew came up with three of those.

The Chair: Do you agree with Andrew, then?

[*Translation*]

M. Maloney: N'est–ce pas inclus sous invalidité?

Le président: Oui, je l'ai vu sous ce point–là.

Ivan, pourriez–vous d'abord vous en tenir aux droits de la personne de façon à ce que je sache où nous allons avec ces deux catégories?

M. Grose: Excusez–moi. Je partage l'avis d'Andrew qui a, je pense, parlé de propagande haineuse.

Mon autre priorité serait le rétablissement du Programme de contestation judiciaire parce que je pense que cela deviendra un sujet très important.

Le président: Donnez–nous votre troisième choix et nous passerons ensuite à John.

M. Grose: J'aimerais mentionner la discrimination fondée sur le sexe au niveau de l'imposition des allocations versées pour les enfants, mais je pense que ce serait perdre du temps puisque la Cour suprême n'a pas encore rendu son jugement.

Le président: Très bien, c'est votre avis. John.

M. Maloney: Voici mes trois premiers choix: le rétablissement du Programme de contestation judiciaire, la discrimination au sein du système judiciaire, et la pauvreté, ou discrimination fondée sur le faible revenu.

Le président: Très bien. Stan, avez–vous réfléchi à la question?

M. Dromisky (Thunder Bay—Atikokan): Je viens de recevoir la liste, mais cela m'intrigue beaucoup. Je constate que certaines questions se répètent, d'autres sont assez générales, d'autres encore sont très précises et enfin, que plusieurs d'entre elles sont connexes. Je regrouperais la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées, et l'examen et l'élimination dans la législation fédérale des obstacles à la pleine participation des personnes handicapées dans la Société.

Ensuite, j'aimerais que nous examinions les modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne et à la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi car elles regroupent plusieurs des questions énumérées en première page.

Le président: Très bien. Vous voulez dire, dans la mesure où ces autres questions sont reliées aux droits de la personne?

M. Dromisky: Oui.

Le président: Rex, avez–vous réfléchi à vos priorités?

M. Crawford: J'hésite à vous en faire part puisque je remplace Julian. Toutefois, je serais d'accord pour étudier le rétablissement du Programme de contestation judiciaire. Si j'ai bien compris, il n'a pas été fait mention de l'examen de la performance du Canada dans le respect de ses engagements. . .

M. Grose: Oui, nous l'avons mentionné.

M. Crawford: Donc j'appuie cet examen. Il y a ensuite la discrimination au sein du système judiciaire. Je pense que Andrew en a mentionné trois.

Le président: Vous partagez donc l'avis d'Andrew?

[*Texte*]

Mr. Crawford: Yes.

The Chair: Okay. Now, how do I put this puzzle together? We have focused on ten items. On AIDS discrimination, I will do it by elimination and see why we have so many entries. It is a third priority by one member, at least at this point, so that is certainly last at this point. Okay?

Mr. Dromisky: May I interject here, please? It's very difficult to do what you're trying to do. I think you're heading in the direction where you want us to indicate right now what we consider to be top priority for the entire committee's operation for the next year, half a year, or whatever.

Perhaps we could ask the clerk to list all those that have been already mentioned. Then we can rate them from number one to number ten, or whatever, put a weight on each one of them, give them back to the clerk, and the clerk will then decide which one has the top weight.

The Chair: That is one approach. Since we have the momentum of prioritization at this time, the other approach is to give an indication now as to which is number one or two. If today we pick one, two, or three of the eight, then it will follow that we can modify the others. It is not cast in stone, but following this meeting today we would at least have a focus of one or two. I would like to hear the sentiments of the group. Sharon?

Mrs. Hayes: I just had a very brief look at this before the question was put to us so I wouldn't mind getting more feedback on what has been suggested. In support of my colleague, I think we already do have a direction for the next month or two. So I think there is time to be a little more careful about what our next priorities might be.

So I would concur that we maybe take a closer look at this. Certainly it's good to hear what people are interested in.

I don't know if I can second the motion—there was no motion put—

The Chair: No, there's no motion yet, just a suggestion at this time.

Mrs. Hayes: —but I support the suggestion that we take a little more time in establishing these priorities.

• 1140

The Chair: I'll call Andrew and then Réal. Réal. Excuse me. Andrew first and then you next. Sorry.

M. Ménard: Vous êtes le président.

Mr. Telegdi: There are some on the list that we can't get away from even if we wanted to. I didn't mention amendments to the Canadian Human Rights Act because you obviously have to do that, and the same with the federal Employment Equity Act. That is something we'll have to deal with, but I like his suggestion that you give it some more time for us to discuss it.

The Chair: Okay. Any other suggestions on that? Réal first.

[*Traduction*]

M. Crawford: Oui.

Le président: Très bien. Maintenant, comment faire le tri? Nous avons énuméré dix sujets. Je vais procéder par élimination et tenter de comprendre pourquoi la liste est si longue. En ce qui concerne la discrimination à l'endroit des sidéens, c'était la troisième priorité d'un seul membre du Comité et donc, pour l'instant, c'est certainement le dernier point sur la liste. D'accord?

M. Dromisky: Puis–je intervenir? Ce que vous tentez de faire est très difficile. Je pense que vous souhaitez que nous indiquions quelle est, à notre avis, la priorité absolue pour les travaux futurs du Comité au cours de la prochaine année ou des prochains six mois.

Peut–être pourrions–nous demander au greffier d'énumérer tous les points que nous avons déjà mentionnés. Ensuite, nous pourrons attribuer un numéro de un à dix à chacun afin d'en faire une pondération. Nous redonnerons ensuite la liste au greffier qui fera le compte et déterminera les questions qui auront reçu le plus de points.

Le président: C'est une approche, en effet. Puisque nous sommes déjà bien lancés dans la préparation d'une liste de priorités, nous pourrions aussi indiquer quel est le premier ou le deuxième choix de chacun d'entre nous. Si nous choisissons un, deux ou trois sujets sur les huit, cela nous permettra de réajuster les autres. Ce ne sera pas gravé dans le marbre, mais après la réunion d'aujourd'hui, nous pourrons au moins nous concentrer sur une ou deux questions. J'aimerais savoir ce que vous en pensez. Sharon?

Mme Hayes: Je n'ai eu que très peu de temps pour regarder la liste avant de donner mes choix et donc je serais heureuse de savoir ce que les autres pensent de ce qui a été proposé. Comme le disait mon collègue, je pense que nous avons déjà du pain sur la planche pour un mois ou deux. Nous avons donc tout le loisir de prendre notre temps et de choisir soigneusement nos priorités futures.

Je conviens donc qu'il faut examiner tout cela de plus près. De toute façon, c'est toujours une bonne idée de savoir à quoi s'intéressent les gens.

Je ne sais pas si je peux appuyer la motion—il n'y avait pas de motion. . .

Le président: Non, il n'y a pas encore de motion, nous en sommes encore aux suggestions.

Mme Hayes: . . .j'appuie l'idée de consacrer un peu plus de temps à dresser la liste des priorités.

Le président: Je donnerai d'abord la parole à Andrew, puis à Réal. Réal, pardon. D'abord Andrew, puis vous. Désolé.

Mr. Ménard: You are the Chairman.

M. Telegdi: Il y a des choses sur la liste dont nous ne pouvons faire abstraction, même si nous le voulions. Je n'ai pas parlé des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne, parce que c'est une évidence, pas plus qu'à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. C'est une chose qu'il nous faut faire mais j'aimerais qu'on nous donne davantage de temps pour en discuter.

Le président: Bien. Y a–t–il d'autres suggestions à ce sujet? D'abord Réal.

[*Text*]

M. Ménard: Encore une fois, ce qu'on sait de façon certaine, c'est qu'à la mi–novembre nous aurons la révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Je pense qu'on peut commencer. Finalement, ça nous laisse quelques séances. On devrait essayer de se rapprocher de ce qui fera l'objet de l'essentiel de nos travaux au cours des prochains mois, soit la révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Donc, il faudrait que le matériel et l'information que l'on ira chercher au cours des trois prochaines semaines nous permettent d'amorçer les travaux de la révision de cette Loi–là.

En ce sens, c'est sûr que par exemple la question de la discrimination à l'intérieur du système judiciaire nous permettrait d'être une amorce pour les travaux menant à la révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de la discrimination fondée sur le sexe, également.

Je pense qu'on devrait éliminer les items qui nous éloignent de la révision des droits de la personne puisque de toutes façons il faudra passer par là dans trois semaines. En ce sens, je suis prêt à retirer la question de la discrimination à l'endroit des sidéens; ça nous éloigne de la révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne. On devrait garder ce qui gravite autour, pour nous permettre d'avoir une compréhension de ce qu'est la Loi canadienne sur les droits de la personne.

The Chair: Sharon.

Mrs. Hayes: Excuse my question, but I thought previous to this we'd already decided we were going to look at disability issues within the next three weeks or so.

The Chair: Yes.

Mrs. Hayes: So I assume we're looking at this list for further on down the line. I'm not too sure how the comments that were just made apply to what we are doing right now.

The Chair: Okay. Any discussion?

The research staff was telling me that as we address the Canadian Human Rights Act some of the other specific items unavoidably will be covered as well. When we address the Employment Equity Act, issues such as disability and disease may be covered as well. So in a sense they can be overlapping.

It appears then that we have a consensus, if I can read it, regarding the reasonable suggestion by Stan that the itemized priorization that we have of this human rights issue be ranked and provided to us by the research staff at the next meeting. Is that the consensus I get? Then the second one on disability issues. . .

M. Ménard: Non, attendez. Je ne suis pas sûr de comprendre. L'objectif du Comité, ce matin, c'est qu'au sortir de la rencontre on ait une priorité sur ce qui doit faire l'objet de nos travaux. On aura la semaine prochaine ou jeudi pour se pencher tout de suite sur la question des personnes handicapées. Mais j'avais cru comprendre que c'était accessoire, que c'était l'objet de quelques séances, cette question des personnes handicapées.

[*Translation*]

Mr. Ménard: Once again, what we know for sure is that come mid–November, we will have the review of the Canadian Human Rights Act. I think we can start on that. In the end, we will have a few hearings. We should try to focus on what will be the essence of our business in the coming months, that is our review of the Canadian Human Rights Act. This is why the documents and the information that we will gather in the next three weeks should help us to start our work on the review of this Act.

In that sense, it is obvious that the issue of discrimination in the judicial system would be a good start for our work on the review of the Canadian Human Rights Act. The same can be said of sexual discrimination.

I feel that we should eliminate items that take us away from the review of human rights because we'll have to get to it anyway in three weeks. This is why I am ready to withdraw the issue of discrimination against persons with AIDS; it would take us away from our review of the Canadian Human Rights Act. We should only keep issues revolving around this Act, to allow us to better understand the essence of the Canadian Human Rights Act.

Le président: Sharon.

Mme Hayes: Pardonnez–moi cette question, mais il me semble que nous avions déjà décidé d'examiner les questions se rapportant aux personnes handicapées au cours des trois prochaines semaines.

Le président: Oui.

Mme Hayes: Je présume donc que nous examinons cette liste pour les semaines ultérieures. Je ne comprends pas comment les commentaires qui viennent d'être exprimés s'appliquent à ce que nous faisons maintenant.

Le président: Bien. Des points à discuter?

Du côté de la recherche, on m'apprend que pendant notre examen de la Loi canadienne sur les droits de la personne, d'autres sujets particuliers seront inévitablement étudiés. Lorsque nous passerons à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, des questions sur les personnes handicapées et les maladies seront également traitées. Il y a donc un certain chevauchement.

Il semble donc que nous ayons un consensus, si je comprends bien, sur l'heureuse suggestion de Stan, soit de dresser une liste—par ordre de priorité—des questions relatives aux droits de la personne qui nous sera fournie par nos gens à la recherche lors de la prochaine séance. Ai–je bien compris? Maintenant, au sujet des personnes handicapées. . .

Mr. Ménard: No, wait. I'm not sure I understand. Our Committee's objective, this morning, is to prioritize for our future business. Next week, or Thursday, we can immediately study the disability issue. But my understanding was that this was secondary, that we would have only a few meetings on this disability issue.

[*Texte*]

Effectivement, je pense—je viens de le dire—qu'il y a, s'agissant de la Loi canadienne sur les droits de la personne, les regroupements à faire avec ce qui va se faire. Mais pourquoi ne pas en convenir entre nous? Je ne vois pas pourquoi ce serait du personnel de soutien qui devrait établir les priorités.

The Chair: Any discussion from the group?

Mr. Telegdi: The support staff wouldn't be establishing the priorities. They would just come back with it.

The Chair: It wouldn't matter to me.

Mr. Telegdi: Some members of the committee said that they didn't have much of a chance to review the priority list, and then when we come back they will have given it more thought. That's what I heard. It's not something we're going to let the support staff do; we'll do it as a committee. But some members would like to have more time. A number of the members received this information just now.

Mr. Ménard: Okay.

The Chair: I was told by the clerk that the packet was delivered yesterday, but I just got mine as I was leaving the office.

Mr. Dromisky: I'm just going to suggest to the clerk that when they're reorganizing the list they try to reorganize it in categories, areas of concern, themes or whatever.

The Chair: Good point.

• 1145

Mr. Dromisky: Some of them I've indicated earlier, for instance the codes, and then there are other topics here that are really related to the acts and parts of the acts.

The Chair: Exactly. On the points we will be studying.

Mr. Dromisky: Yes, that's right.

The Chair: So we have the consensus on that. On the disability issues, if we can guide the research staff as to our initial priorization—

Mr. Telegdi: Access to information is very high on my agenda, because I feel at times that trying to get information on the Hill is quite difficult. It's probably one of the biggest disabling factors to me performing my duties as an MP, so I always like that. Certainly euthanasia. . . I will lend support to what was already mentioned, and transportation, and I'm putting goals one, two, three.

Mr. Maloney: I would pick euthanasia, social policy review, and perhaps duty to accommodate.

The Chair: Any other discussion?

M. Ménard: Je voudrais juste avoir une information. On avait dit que l'euthanasie—j'ai un collègue qui s'occupe à temps plein de ce dossier—, on m'avait dit que le Comité de la Santé devait se pencher sur la question. Est–ce que vous avez obtenu cette même information?

[*Traduction*]

Indeed, I feel as I have just said that some groupings can be done for our study of the Canadian Human Rights Act. But why not agree on this between us? I don't see why the support staff should deal with priorization.

Le président: Est–ce que le Comité veut en discuter?

M. Telegdi: Ce n'est pas le personnel de soutien qui fixe les priorités. Il va simplement nous en présenter une liste.

Le président: Peu importe.

M. Telegdi: Certains membres du Comité ont dit qu'ils n'avaient pas eu l'occasion d'examiner la liste des priorités. À notre prochaine séance, ils auront eu le temps d'y réfléchir. C'est ce que j'ai compris. Ce n'est pas le personnel de soutien qui va s'en charger mais nous, en tant que comité. Certains membres voudraient toutefois davantage de temps. En effet, certains d'entre eux viennent de recevoir l'information.

M. Ménard: Bien.

Le président: Le greffier me dit que les documents ont été livrés hier, mais je n'ai reçu le mien qu'à mon départ du bureau.

M. Dromisky: J'ai simplement suggéré au greffier qu'en restructurant la liste, on le fasse en fonction de catégories, de domaines de préoccupation, de thèmes, par exemple.

Le président: Bonne suggestion.

M. Dromisky: J'en ai déjà mentionnés certains, les codes par exemple, et il faut penser à d'autres sujets qui concernent les lois et certains articles de lois.

Le président: Précisément. Il s'agit des questions que nous étudierons.

M. Dromisky: Oui, c'est exact.

Le président: Nous avons donc un consensus là–dessus. Quant aux personnes handicapées, nous pourrions peut–être donner quelques indications à nos recherchistes sur notre première liste de priorités. . .

M. Telegdi: Quant à moi, j'attache une grande importance à l'accès à l'information. En effet, j'ai l'impression qu'il est très difficile d'obtenir des renseignements quand on est à la Colline parlementaire. C'est probablement l'un des principaux obstacles que je rencontre dans l'exécution de mes fonctions; j'estime donc que c'est toujours important. Sans aucun doute, l'euthanasie. . . J'appuie ce qui a déjà été dit et je retiens aussi la question des transports; ce sont là donc ma première, deuxième et troisième priorité.

M. Maloney: Moi, ce serait l'euthanasie, l'examen de la politique sociale, et peut–être «le devoir de trouver des arrangements convenables».

Le président: Autres remarques?

Mr. Ménard: On a point of information. Regarding euthanasia—one of my colleagues is working full–time on that issue—I've been told the Committee on Health was to study that particular question. Have you received the same information?

[*Text*]

On m'a dit qu'il y a un comité au Sénat qui a été créé et que ce comité du Sénat enverrait un rapport au Comité de la Santé et qu'il y aurait à ce dernier comité des travaux en ce sens–là dans les prochains jours. Je veux simplement faire partager cette information parce que le député d'Ahuntsic a été nommé à temps plein porte–parole du dossier pour ma formation politique et c'est l'information qu'il nous a fait partagée au caucus.

Il y a déjà un rapport disponible au Sénat et le Comité de la Santé s'apprête à former un comité sur la question de l'euthanasie.

The Chair: Obviously we will check that information, and that information will have a bearing as we determine the final list when we have a meeting next week.

M. Ménard: Excusez–moi, est–ce que je peux indiquer mes priorités? Le cas de l'euthanasie m'intéresse beaucoup comme premier sujet. Ma deuxième préoccupation. . .

The Chair: What's your first one, Réal?

M. Ménard: L'euthanasie. Si la Santé ne s'y intéresse pas, c'est quelque chose qui m'intéresse. Deuxièmement, l'examen de la politique sociale. Troisièmement, la stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées. Donc, euthanasie, examen de la politique sociale et troisièmement la stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées.

Mr. Grose: Pending confirmation of what Réal told us, there is no point in two committees studying the same thing, but euthanasia would be number one if no one else is doing it.

Duty to accommodate—number two: that's something that gets quite a bit of press. Blind people with dogs and people with wheelchairs and so on are still having problems.

Number three would be the review and removal of barriers in federal legislation to the full participation of persons with disabilities in society. My goodness, what a long line that is. But this fascinates me more from a point of view of being interested in the thing. The Criminal Code and Immigration Act—I don't know where the discrimination would be there, but let's have a look at it.

If number one is dropped then the national strategy on the integration of persons with disabilities would be my number three. So really I've given you four, because one of them may be dropped.

Mrs. Hayes: The discussion is very interesting. I too am getting a lot of feedback and requests for information on the euthanasia issue. I'm wondering if even that could be done. I don't know what our researcher's time is like, but if it is covered by another committee and if our committee could be advised of what is happening, and if we feel there is input necessary on the human rights part of it, we could address it in that way. In a sense it may be a shorter time, but it is something we could look at even if it is a duplication. Because we may have unique—

[*Translation*]

I have also been told that the Senate has a committee on that issue and that the Senate Committee will send a copy of its report to the Committee on Health, and that the Committee on Health is going to consider that matter in the near future. I just wanted to let you have that information, because the member for Ahuntsic is now the critic on that issue for my party, and this is what he told us when our caucus met.

So, the Senate already has a report on that matter and the Committee on Health is to form a working group on euthanasia.

Le président: Nous allons certainement vérifier ce renseignement qui pourrait avoir une influence sur la liste définitive que nous établirons la semaine prochaine.

Mr. Ménard: May I indicate what my priorities are, please? As a first topic, I find euthanasia very interesting. As a second topic. . .

Le président: Quel est votre premier choix, Réal?

Mr. Ménard: Euthanasia. If the Committee on Health is not dealing with it, I am interested in that topic. Second, a review of social policy. Thirdly, the national Strategy for integrating handicaped persons. To repeat, euthanasia, review of social policy, and, in third place, the national Strategy to integrate handicaped persons.

M. Grose: Dans l'attente d'une confirmation du renseignement que Réal nous a donné, il n'y a aucune raison pour que deux comités étudient le même sujet, mais si personne d'autre ne s'en occupe, l'euthanasie pourrait être le premier choix.

Le «devoir de trouver les arrangements convenables» viendrait en deuxième place; les médias s'intéressent beaucoup à cette question. Les aveugles qui ont recours à un chien guide, les gens qui se déplacent en fauteuil roulant, et bien d'autres, continuent à connaître des difficultés.

Je donnerais la troisième place à l'examen et à l'élimination dans la législation fédérale des obstacles à la pleine participation des personnes handicapées dans la Société. Mon Dieu, cette liste est fort longue! Mais je m'intéresse à cette question; elle me fascine. Je ne sais pas quelles seraient les mesures discriminatoires que l'on pourrait trouver dans le Code criminel et dans la Loi sur l'immigration, mais nous devrions y penser.

Si le premier choix est éliminé, j'accorderais alors la troisième place à la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées. Je vous ai donc présenté quatre possibilités parce que l'une d'elles pourrait être éliminée.

Mme Hayes: Je trouve cette discussion très intéressante. Je reçois moi aussi beaucoup de commentaires et de demandes de renseignements sur l'euthanasie. Même si on ne retenait que cette question, je me demande si on pourra en faire le tour. Je ne sais pas de combien de temps disposent nos recherchistes, mais si la question est déjà étudiée par un autre comité, si notre Comité pouvait être tenu au courant de ce qui se fait ailleurs, et si nous pensons qu'il est nécessaire d'aborder la question du point de vue des droits de la personne, nous pourrions peut–être nous orienter dans ce sens. D'une certaine façon, on pourrait y consacrer moins de temps, mais c'est une question que nous pourrions examiner, même s'il y a chevauchement. Nous pourrions avoir. . .

[*Texte*]

The Chair: Perspectives.

Mrs. Hayes: —perspectives on it from this committee.

• 1150

From my own background, the national strategy on the integration of persons with disabilities would be a nice place to start to know just what the present strategies of the government are. That is certainly something I would like to do.

Part of what we're going to be looking at anyway is the social policy review. I think that will come naturally from what we're doing, and I think it is an important overview of what's happening as far as disability issues are concerned.

So those would be the three areas. There seems to be a certain consensus on many of those with the colleagues.

Mr. Maloney: I was just going to make a point that Sharon had made. I think the euthanasia issue is under the disciplines of both health and human rights. Maybe you could approach the clerk of the health committee. Would that be a joint committee examination of the issue?

The Chair: Okay, we'll explore that.

Have you have given your priorizations?

Mr. Maloney: Yes.

The Chair: Okay, Andrew.

Mr. Telegdi: Mr. Chairman, looking at these issues is like being a kid in a candy store, but I think we're going to deal with most of them because most of them interrelate.

When we're doing this up again we should probably try to group them in those headings. The national strategy on integration of persons with disabilities is going to involve transportation, duty to accommodate, removal of barriers. They will all be subsets. I can say this for the previous page as well. We'll have to deal with most of those things. When we're reviewing that, things are going to come up that cover the subtopics.

I just feel a little worried about leaving some things out. I'm sure everybody around the table loves prevention, because if you can prevent something, be it crime or an unfortunate incident, then that's the best solution. Anyway, I just wanted to say that. I don't want to give the sense that one doesn't care about the other topics.

The Chair: Stan.

Mr. Dromisky: Most of the problems in my riding related to the disabled are under social policy review—that is, income support, independent living, employment and training. I feel that would all come under the national strategy on the integration of persons with disabilities and the review of removal of barriers in federal legislation. That's all part of one, really.

[*Traduction*]

Le président: Des points de vue.

Mme Hayes: . . .des points de vues différents à ce sujet.

Compte tenu de ma feuille de route, je crois que la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées serait un bon point de départ qui nous permettrait de déceler quelle est au juste la stratégie actuelle du gouvernement. C'est assurément une tâche à laquelle je veux m'attaquer.

Quant à la politique sociale, cela fera partie de notre champ d'étude quoi qu'il arrive. Je pense que cela fera naturellement partie de nos travaux et cela me semble constituer une vue d'ensemble importante de ce qui se passe dans le dossier des personnes handicapées.

Voilà donc les trois dossiers. Il semble se dégager un certain consensus là–dessus.

M. Maloney: Je voulais justement aborder un point que Sharon vient de soulever. Je trouve que la question de l'euthanasie relève à la fois de la santé et des droits de la personne. Peut–être pourrait–on pressentir le greffier du Comité de la santé. Les deux comités pourraient–ils examiner cette affaire ensemble?

Le président: D'accord, nous allons vérifier.

Avez–vous indiqué vos priorités?

M. Maloney: Oui.

Le président: Bon, Andrew.

M. Telegdi: Monsieur le président, ayant à choisir entre toutes ces questions, je me sens un peu comme un petit garçon dans un magasin de friandises, mais je crois que nous allons aborder la plupart de ces dossiers car ils sont tous reliés entre eux.

La prochaine fois, nous devrions probablement essayer de les grouper par rubriques. Dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées, il faudra se pencher sur le transport, le devoir de trouver des arrangements convenables, l'élimination des obstacles. Ce seront autant de sous–thèmes. Je peux en dire autant de la page précédente. Il faudra de toute façon aborder la plupart de ces points. Quand nous étudierons cela, il faudra de toute manière se pencher sur les autres questions.

Je crains que l'on laisse de côté quelque chose. Je suis certain que tout le monde autour de la table aime bien s'occuper de prévention, car il vaut toujours mieux prévenir que guérir, qu'il s'agisse de la criminalité ou d'un regrettable accident. Quoi qu'il en soit, je tenais à le dire. Je veux éviter de donner l'impression que l'on ne s'intéresse pas aux autres questions.

Le président: Stan.

M. Dromisky: Dans ma circonscription, la plupart des problèmes ayant trait aux personnes handicapées concernent le dossier de l'examen de la politique sociale, c'est–à–dire le soutien du revenu, la vie autonome, l'emploi et la formation. J'estime que tout cela fait partie de l'étude de la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées et de l'examen et élimination dans la législation fédérale des obstacles à la pleine participation. Tout cela ne fait qu'un, en réalité.

[*Text*]

The Chair: I was making very careful notes on who chose what. I think I will sit down later with the staff and at least rank them into categories as suggested by Stan and Andrew, and I think by both of you as well, Sharon and Réal. So we will have that next time. Then we can finalize our choice based on the initial consensus today.

Is there any other discussion on the agenda item about consideration of future business?

The next one emanating from this report is this letter. This was the suggestion of the subcommittee on agenda, specifically by Andrew if I recall, about item four of the third report of this subcommittee on agenda that we just adopted.

I just asked the research staff if we adopt this. . . Then I asked her to draft a letter in case we approve this. I would like the researcher to read it for us.

Ms Nancy Holmes (Committee Researcher): At the request of the chair I prepared draft letters to both the chair of the House of Commons Standing Committee on Citizenship and Immigration and the chair of the House of Commons Standing Committee on Justice and Legal Affairs. They both contain much the same information, except that they are fitted with respect to the subject–matter that each of those committees may refer to.

Would you like me to read both letters in their entirety?

The Chair: Okay.

• 1155

Ms Holmes: This is the draft letter to the chair of the House of Commons Standing Committee on Citizenship and Immigration:

I would like to draw to your attention a matter that has recently been brought before the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons. On 9 June 1994, representatives from the Rwandan Patriotic Front (RPF), made allegations that people responsible for inciting genocide in Rwanda were being permitted entry into Canada. In particular, the RPF cited the case of Mr. Léon Mugesera, a former Rwandan government official who entered Canada as a refugee in 1993 and who is currently studying in Quebec. The RPF submitted material to Members of the Committee in support of its position that Mr. Mugesera is responsible for inciting hatred against and promoting genocide of the Tutsis population in Rwanda. Similar evidence is also cited against Mr. Mugesera in a recently released interim report of an Independent Commission of Experts established in accordance with UN Security Council Resolution 935 (1994) dealing with international humanitarian violations, including genocide, in Rwanda. The final report of the Commission of Experts is to be released at the end of November 1994 and it is expected to contain more detailed information in this regard.

[*Translation*]

Le président: J'ai pris bonne note de vos préférences. Je rencontrerai plus tard le personnel pour regrouper tout cela dans diverses catégories, comme l'ont proposé Stan et Andrew, et vous aussi, je crois, Sharon et Réal. Nous aurons donc ce document la prochaine fois. Nous pourrons alors arrêter un choix définitif en nous fondant sur le consensus initial d'aujourd'hui.

Quelqu'un d'autre veut–il intervenir sur les travaux futurs?

Nous sommes ensuite saisis de la présente lettre qui émane du rapport. C'est une suggestion du Sous–comité du programme, plus précisément de la part d'Andrew, si je me rappelle bien, au sujet du point numéro quatre du troisième rapport du Sous–comité du programme que nous venons d'adopter.

Je viens de demander au personnel de recherche si nous pouvions adopter cela. . . Je leur ai ensuite demandé de rédiger une lettre au cas où nous l'approuverions. Je demanderais à la recherchiste de nous en faire lecture.

Mme Nancy Holmes (recherchiste du Comité): À la demande de la présidence, j'ai rédigé des ébauches de lettres adressées au président du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes et au président du Comité permanent de la justice et des affaires juridiques de la Chambre des communes. La teneur des deux lettres est à peu près la même, sauf qu'elles sont rédigées de manière à correspondre aux questions que chacun de ces comités voudra respectivement étudier.

Voudriez–vous que je lise le texte intégral des deux lettres?

Le président: D'accord.

Mme Holmes: Il s'agit d'une ébauche de lettre adressée au président du Comité permanent de la Chambre des communes sur la citoyenneté et l'immigration:

J'aimerais attirer votre attention sur un sujet qui a été récemment soulevé devant le Comité permanent des droits de la personne et du statut des personnes handicapées. Le 9 juin 1994, les représentants du Front patriotique du Rwanda, le FPR, ont affirmé que des personnes responsables d'inciter au génocide au Rwanda avaient été autorisées à entrer au Canada. Le FPR a cité en particulier le cas de M. Léon Mugesera, ancien haut fonctionnaire du gouvernement rwandais qui est entré au Canada à titre de réfugié en 1993 et qui étudie actuellement au Québec. Le FPR a présenté des documents aux membres du Comité pour appuyer sa position selon laquelle M. Mugesera est responsable d'avoir incité à la haine contre la population tutsi et d'en avoir encouragé le génocide au Rwanda. D'autres preuves sont également citées contre M. Mugesera dans un rapport provisoire, récemment publié, d'une commission d'experts indépendante, créée conformément à la résolution 935 du Conseil de sécurité de l'ONU, et traitant des violations humanitaires internationales, notamment le génocide au Rwanda. Le rapport final de la Commission d'experts doit être publié à la fin de novembre 1994, et on s'attend à ce qu'il contienne davantage de détails à cet égard.

[*Texte*]

Members of my Committee are deeply concerned about these allegations and the possibility that persons who may have committed criminal acts outside this country are thereafter permitted entry. While the committee is aware that both the Department of Citizenship and Immigration and the Department of Justice are looking into the specific case of Mr. Mugesera, we believe that the general issue of allowing persons such as Mr. Mugesera into this country must be addressed. We therefore wish to alert both your Committee and the Justice Committee to our concerns in this regard and have enclosed all the pertinent information that we currently possess in order to assist your Committee with any action you may wish to take.

Thank you for your consideration of this matter, and we would appreciate being apprised of any findings or determinations that you may reach.

The Chair: The draft letters have been read to you to indicate that they reflect the intent of item four, as we have adopted, and I would like to be sure as chair of the committee that indeed we have captured the essence of item four. Andrew, you spoke of this issue at the agenda meeting.

Mr. Telegdi: Yes.

The Chair: Do you have any comments?

Mr. Telegdi: Actually, I noticed that this is under review by Citizenship and Immigration and Justice. He hasn't been found guilty yet, so what we are trying to convey is more or less the spirit... I wonder if we really want to put the names in. We want to make sure as much as possible that we do not let people in the country... But by focusing attention by naming him, we might be prejudging it. Perhaps it could be general in terms of the letter and not deal with the names, because it might be prejudicing that individual's case.

The Chair: Any reaction to that observation? Sharon?

Mrs. Hayes: I think by naming it, it certainly focuses their action—it gives us feedback more specifically. Probably the government or certainly the bureaucracy is very aware of what is happening in that area and some of the problems that do slip through the present system.

By focusing on an individual you get a faster response on that particular problem. I think that's appropriate in this case.

The Chair: Any other discussion? John?

Mr. Maloney: Yes, I think the focus has to be twofold in this situation. This specific individual has prompted our investigation and I think we want to drive it home to both of those committees that this individual situation should be looked at. As well, overall, these types of people should not be coming into the country. I can't see how it would be prejudicial. That determination will be made by, I assume, the Immigration Review Board or otherwise, not by ourselves. We're just asking them to look into it, and I think it has to be looked into.

The Chair: Does the letter reflect that?

[*Traduction*]

Les membres de mon Comité sont très troublés par ces allégations et par la possibilité que des personnes qui ont commis des actes criminels à l'étranger puissent être autorisés à entrer au Canada. Bien que le Comité sache que le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration et le ministère de la Justice étudient le cas particulier de M. Mugesera, nous croyons qu'il faut se pencher sur toute la question de l'autorisation de faire entrer au pays des personnes comme M. Mugesera. Nous souhaitons par conséquent alerter à la fois votre Comité et le Comité de la justice, et nous avons annexé à cette lettre tous les renseignements pertinents que nous avons actuellement en notre possession afin d'aider votre Comité à prendre les mesures nécessaires.

Nous vous remercions de votre attention. Nous aimerions être tenus au courant de vos conclusions ou des décisions que vous prendrez.

Le président: Les ébauches vous ont été lues pour bien montrer qu'elles reflètent l'esprit de l'article quatre, tel que nous l'avons adopté, et j'aimerais, en tant que président du Comité, m'assurer que nous avons bien saisi l'essence de l'article quatre. Andrew, vous avez parlé de cette question lors de la réunion sur l'ordre du jour.

M. Telegdi: Oui.

Le président: Avez–vous des observations à faire?

M. Telegdi: En fait, je sais que le Comité de la citoyenneté et de l'immigration étudie cette question. La personne n'a pas encore été trouvée coupable, c'est pourquoi nous essayons simplement de faire connaître l'esprit de... Je ne sais pas si nous pouvons réellement nommer des gens. Nous voulons nous assurer, dans la mesure du possible, que ces gens n'entrent pas dans le pays... Mais en nommant spécifiquement la personne, nous pourrions lui porter préjudice. Nous pourrions plutôt parler en termes généraux, sans préciser de noms, car cela pourrait causer un préjudice dans cette cause particulière.

Le président: Des réactions à cette observation? Sharon?

Mme Hayes: Je pense qu'en la nommant, on cible le sujet—cela suscite une rétroaction plus spécifique. Le gouvernement, ou du moins les fonctionnaires, savent très bien ce qui se passe dans ce domaine et connaissent certains des problèmes du système actuel.

En se concentrant sur une personne en particulier, on obtient une réaction plus rapide. Je pense que c'est tout à fait approprié dans ce cas.

Le président: Autres chose? John?

M. Maloney: Oui, je pense qu'il y a deux volets à cette question. Cette personne en particulier a fait l'objet de notre enquête, et je crois que nous voulons bien faire comprendre aux comités qu'il y a lieu d'étudier ce cas particulier. D'autre part, ce genre de personnes ne devraient pas être autorisées à entrer au pays. Je ne vois pas comment cela pourrait constituer un préjudice. Je suppose que la décision sera prise par la Commission de l'immigration, ou par d'autres, et non par nous. Nous nous contentons de leur demander d'examiner ce cas, et j'estime qu'il doit être étudié.

Le président: Est–ce que la lettre va dans ce sens?

[*Text*]

Mr. Maloney: Yes.

The Chair: Okay. Any further discussion? You may authorize the chair to proceed with this letter as drafted. Thank you.

Any other business? On Tuesday I anticipate we will meet from 11 a.m. to 1 p.m., to begin our study, first to hear this witness and hopefully the CNIB. In fact, it is the beginning of the study of the social policy review paper as it relates to disabled persons.

We will have the information in your offices at least 24 hours or preferably 48 hours before that, as soon as the other committee has forwarded it to us.

• 1200

Okay, if there are no other items—we've taken care of everything—then I shall thank you all and adjourn the meeting.

[*Translation*]

M. Maloney: Oui.

Le président: D'accord. D'autres observations? Vous pouvez autoriser le président à envoyer cette lettre telle qu'elle est rédigée. Merci.

D'autres sujets? Mardi, nous allons sans doute nous rencontrer de 11 heures à 13 heures pour commencer notre étude. Premièrement, nous entendrons ce témoin et, nous l'espérons, les représentants de l'INCA. En fait, il s'agit du début de l'étude du document d'examen de la politique sociale concernant les personnes handicapées.

Nous vous ferons parvenir dans vos bureaux l'information au moins 24 heures ou, de préférence, 48 heures à l'avance, dès que l'autre comité nous l'aura fait parvenir.

Bon, l'ordre du jour étant épuisé—nous avons abordé tous les sujets—je vous remercie et je lève la séance.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid Port payé
Lettermail Poste–lettre
8801320
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré–Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non–livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré–Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

CA1
XC51
-H77

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 15

Tuesday, October 25, 1994

Chair: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 15

Le mardi 25 octobre 1994

Présidente: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Procès–verbaux et témoignages du Comité permanent des

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Pursuant to Standing Order 108(3), consideration of the status of disabled persons

WITNESSES:

(See back cover)

CONCERNANT:

Conformément à l'article 108(3) du Règlement, étude du statut des personnes handicapées

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

of Toronto

First Session of the Thirty–fifth Parliament, 1994

Première session de la trente–cinquième législature, 1994

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Rey D. Pagtakhan

Vice–Chairmen: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Members

Maurice Bernier
Stan Dromisky
Ivan Grose
Sharon Hayes
John Maloney
Jack Ramsay
Julian Reed
Bob Wood—(11)

Associate Members

Jean Landry
Svend Robinson
Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Présidente: Rey D. Pagtakhan

Vice–présidents: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier
Stan Dromisky
Ivan Grose
Sharon Hayes
John Maloney
Jack Ramsay
Julian Reed
Bob Wood—(11)

Membres associés

Jean Landry
Svend Robinson
Myron Thompson—(2)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, OCTOBER 25, 1994
(17)

[*Text*]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 11:10 o'clock a.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Stan Dromisky, Sharon Hayes, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Acting Members present: John Finlay for Ivan Grose and Roger Galloway for Julian Reed.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes, Research Officer.

Witnesses: From the Canadian National Institute for the Blind: Dr. Euclid Herie, National President and Chief Executive Officer; Kay Leslie, Member of the National Council; and James W. Sanders, National Director, Government Relations and International Services.

In accordance with its mandate under Standing Order 108(3), consideration of the status of disabled persons (*See Minutes of Proceedings and Evidence, dated March 8, 1994, Issue No. 1*).

The witnesses made statements and answered questions.

The Committee proceeded to the consideration of future business.

After debate, it was agreed, — That the list of future business topics, grouped by category and preference of members be circulated to members for consideration at the next meeting of the Committee.

It was agreed, — That the Clerk investigate the possibility of having the Commissioner of Human Rights appear before the Committee on the long–range expenditure plans of the Canadian Human Rights Commission and report back to the Committee.

At 12:50 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

PROCÈS–VERBAL

LE MARDI 25 OCTOBRE 1994
(17)

[*Traduction*]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 11 h 10, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (*président*).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Stan Dromisky, Sharon Hayes, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi, Bob Wood.

Membres suppléants présents: John Finlay remplace Ivan Grose; Roger Galloway remplace Julian Reed.

Aussi présente: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes, attachée de recherche.

Témoins: De l'Institut national canadien pour les aveugles: Euclid Herie, président national et directeur général; Kay Leslie, membre du conseil national; James W. Sanders, directeur national, Relations gouvernementales et Services internationaux.

Conformément au mandat que lui confère le paragraphe 108(3) du Règlement, le Comité étudie la condition des personnes handicapées (*voir les Procès–verbaux et témoignages du 8 mars 1994, fascicule nº 1*).

Les témoins font une déclaration et répondent aux questions.

Le Comité examine ses travaux à venir.

Après débat, il est convenu — Que la liste des travaux futurs, par catégorie et selon les préférences des députés, soit remise à tous les membres pour être étudiée à la prochaine réunion du Comité.

Il est convenu — Que le greffier détermine la possibilité d'inviter le président de la Commission canadienne des droits de la personne, pour examiner en sa compagnie les plans de dépenses à long terme de la Commission, et qu'il fasse rapport au Comité.

À 12 h 50, la séance est levée jusqu'à l'appel de la présidence.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Tuesday, October 25, 1994

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mardi 25 octobre 1994

• 1114

The Chair: Good morning. We would like to welcome the witnesses from the Canadian National Institute for the Blind.

I think it would be most fitting if the members would introduce themselves.

Le président: Bonjour. Nos témoins de ce matin représentent l'Institut national canadien pour les aveugles.

Je crois qu'il serait préférable que chacun se présente lui–même.

• 1115

Mr. Dromisky (Thunder Bay—Atikokan): I'm Stan Dromisky, a Liberal, and represent Thunder Bay—Atikokan riding.

M. Dromisky (Thunder Bay—Atikokan): Je m'appelle Stan Dromisky et je suis député libéral de la circonscription de Thunder Bay—Atikokan.

Mr. Finlay (Oxford): I'm John Finlay. I'm sitting in for Ivan Grose and represent Oxford County in southwestern Ontario.

M. Finlay (Oxford): Je m'appelle John Finlay. Je remplace Yvan Grose au Comité et je représente la circonscription d'Oxford dans le sud–ouest de l'Ontario.

Mr. Telegdi (Waterloo): I'm Andrew Telegdi. I represent the riding of Waterloo.

M. Telegdi (Waterloo): Je m'appelle Andrew Telegdi et je représente la circonscription de Waterloo.

Mr. Wood (Nipissing): I'm Bob Wood and I represent the riding of Nipissing, which takes in North Bay and that area.

M. Wood (Nipissing): Je m'appelle Bob Wood et je représente la circonscription de Nipissing qui englobe North Bay et toute cette région.

Mr. Maloney (Erie): I'm John Maloney. I represent the riding of Erie, which is in the Niagara peninsula.

M. Maloney (Erie): Je m'appelle John Maloney. Je représente la circonscription d'Érié qui se trouve dans la péninsule du Niagara.

Mr. Gallaway (Sarnia—Lambton): I'm Roger Gallaway. I represent the riding of Sarnia and I'm here as a substitute for Julian Reed this morning.

M. Gallaway (Sarnia—Lambton): Je m'appelle Roger Gallaway. Je représente la circonscription de Sarnia et je suis ici à titre de substitut pour remplacer Julian Reed ce matin.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Réal Ménard, je suis d'ici; je suis le député d'Hochelaga—Maisonneuve, qui est le groupe Le stade olympique, et je représente le Bloc Québécois; je vous souhaite la bienvenue.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): I'm Réal Ménard. I'm from here. I'm the MP for Hochelaga—Maisonneuve, the riding of the Olympic Stadium. I represent the Bloc Québécois. I want to welcome you.

Mrs. Hayes (Port Moody—Coquitlam): I'm Sharon Hayes. I'm the Reform member for Port Moody—Coquitlam, just outside of Vancouver. I welcome you and look forward to hearing your presentation.

Mme Hayes (Port Moody—Coquitlam): Je m'appelle Sharon Hayes. Je suis la députée réformiste de Port Moody—Coquitlam, juste à côté de Vancouver. Je vous souhaite la bienvenue; j'ai bien hâte d'entendre votre exposé.

The Chair: I'm Rey Pagtakhan for Winnipeg North, the chair.

Le président: Je m'appelle Rey Pagtakhan, je suis député de Winnipeg Nord et président du Comité.

We would like you to introduce yourselves to us and then you may proceed with your opening statement. After that we will proceed with questions from the members of the committee.

Vous devriez maintenant vous présenter, puis vous présenterez votre déclaration préliminaire. Ensuite, les membres du Comité vous poseront des questions.

Ms Kay Leslie (Member of the National Council, Canadian National Institute for the Blind): I am Kay Leslie, member of the CNIB national council, and chair of the SEE Foundation, which deals with the allocation of funds for core services and primary basic rehabilitation services across Canada. With me is Jim Sanders, who is the national CNIB government relations representative, and Dr. Euclid Herie, who is the national president and CEO of CNIB.

Mme Kay Leslie (membre du Conseil national, Institut national canadien pour les aveugles): Je m'appelle Kay Leslie. Je suis membre du Conseil national de l'INCA et présidente de la Fondation vision plus qui s'occupe de répartir les fonds entre les divers services de base et services de réadaptation élémentaire dans tout le Canada. Je suis accompagnée de Jim Sanders, le représentant national de l'INCA, chargé des relations avec les gouvernements, et du Dr Euclide Herie, président directeur général national de l'Institut.

Dr. Euclid Herie (National President and Chief Executive Officer, Canadian National Institute for the Blind): Mr. Chairman and members of the committee, we very much welcome this opportunity today to speak to this committee. It's

Dr Euclid Herie (président directeur général national, Institut national canadien pour les aveugles): Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du Comité, nous sommes très contents d'avoir été invités à nous adresser au

[*Texte*]

a rare privilege in our democratic process to have access to the men and women who represent our country, and who can do a great deal to improve the quality of life of blind and visually-impaired Canadians.

En 1981, lors de l'Année internationale des personnes handicapées, madame Bégin m'avait demandé de venir devant ce Comité; c'était à ce moment-là une des propositions que l'on avait soumise, à savoir que des membres du Parlement du Canada, au sein d'un comité, se spécialiseraient ou s'intéresseraient aux priorités à donner aux personnes handicapées dans ce pays. Comme je le disais plus tôt, il s'agirait que l'on puisse venir porter notre message comme Canadiens, et pouvoir enfin faire partie d'une société avec les droits de tout le monde, comme tous les Canadiens et toutes les Canadiennes.

My colleague Mr. Sanders is going to speak briefly on a couple of issues and then we'd like to have a chance to answer your questions. That will bring up other things we would like to discuss.

Many of you are from Ontario, British Columbia, and Quebec. The CNIB is in every community in this country. We have offices in the territories, and we work with native peoples. We have offices from Victoria to St. John's, Newfoundland. We've been around now for about 80 years, beginning with the war-blinded. We are an organization with about 60 offices, about 1,200 employees and tens of thousands of volunteers. We work with provincial governments to provide services to 80,000 blind people.

• 1120

CNIB is a private organization. We are unique in the world. We are the largest privately chartered organization in the world serving blind people. The Russians, before the dissolution of the Soviet Union, might have been larger, but in contrast to, say, France, where they have 80 organizations, and the United States, where they have 1,500, you have in Canada one national service organization.

In the province of Quebec we address our services predominantly to library and employment and blindness prevention, because since the mid-1970s the Government of Quebec has operated some of their own rehabilitation facilities.

We receive about 60% of a $55 million budget privately. We go out every year, through the generosity of Canadians, to raise those funds. The rest is some minimal federal funding through employment programs, and the rest is through VRDP, shared dollars, that the provinces contract with us to provide rehabilitation services. Mr. Sanders will maybe speak about the types of services we do provide.

So our history is one of volunteerism. We are pleased to be a private organization. As the president, I am blind. Our by-laws require that the president be a blind person. That's been the case for probably half a century.

We've employed blind people since our beginning, but now blind people work in many other professions, probably close to 1,000 in Canada, whereas in many other industrial countries, blind people still work in four or five traditional occupations. In

[*Traduction*]

Comité ce matin. C'est un rare privilège de notre système démocratique que de pouvoir rencontrer les hommes et les femmes qui représentent notre pays et qui peuvent faire tant pour améliorer la qualité de vie des Canadiens aveugles et mal voyants.

In 1981, during the International Year for Disabled Persons, Ms Bégin asked us to appear before this committee. At the time, we had suggested that members of the Parliament of Canada establish a committee to consider the priorities for disabled persons in Canada. As I said at the beginning, we need to be able to put forward our message as Canadians, to be a part of society with the same rights as any other Canadians.

Mon collègue, M. Sanders, va vous entretenir brièvement de quelques sujets, puis nous répondrons avec plaisir à vos questions qui permettront de soulever d'autres choses dont nous aimerions discuter.

La plupart d'entre vous sont de l'Ontario, mais il y en aussi de la Colombie-Britannique. L'INCA est présent dans toutes les localités du pays. Nous avons des bureaux dans les territoires et nous travaillons avec les autochtones. Notre réseau de bureaux s'étend de Victoria à St-John's. L'Institut existe depuis environ 80 ans; il a été fondé à l'intention des aveugles de guerre. Notre organisation compte une soixantaine de bureaux, quelque 1 200 employés et des dizaines de milliers de bénévoles. Nous collaborons avec les gouvernements provinciaux afin de desservir 80 000 aveugles.

L'INCA est un organisme privé, le seul du genre au monde. C'est le plus grand organisme à charte privée au service des aveugles dans le monde. Les Soviétiques, avant l'éclatement de l'URSS, avaient probablement un organisme plus gros, mais par opposition à la France, par exemple, où il y a 80 organismes, et aux États-Unis où il y en a 1 500, il n'y a au Canada qu'une organisation nationale.

Au Québec, nous nous occupons surtout des services de bibliothèque et d'emplois ainsi que de la prévention de la cécité parce que, depuis le milieu des années soixante-dix, le gouvernement provincial a ses propres centres de réadaptation.

Environ 60 p. 100 de notre budget de 55 millions de dollars provient de particuliers Nous organisons une campagne annuelle de collecte de fonds, à l'occasion de laquelle nous sollicitons la générosité des Canadiens. Pour le reste, nous recevons des subventions minimes du gouvernement fédéral en vertu des programmes d'emplois, ainsi que des provinces dans le cadre du PRPI, un programme à coûts partagés, pour les services de réadaptation que nous fournissons. M. Sanders vous expliquera sans doute quels sont ces services.

L'Institut est donc tributaire du bénévolat. Nous sommes contents d'être un organisme privé. Étant le président, je suis aveugle puisque nos statuts l'exigent. C'est ainsi depuis probablement cinquante ans.

L'Institut a toujours employé des aveugles, mais maintenant, on retrouve des aveugles dans bien d'autres emplois, près de 1 000 sans doute au Canada. Pourtant, dans bien d'autres pays industrialisés, les aveugles continuent

[*Text*]

fact, in Asia thousands work as fortune–tellers and masseuses, things of that kind. In fact, we were just meeting with the Speaker. He was reminding us of a blind lawyer, Mr. Morgan, who served as a blind parliamentarian some 20 or 30 years ago.

We want to make the point, ladies and gentlemen of this committee, that blindness is not a minority group. We are not a minority interest. We may not be large in numbers, measured against 25 million Canadians, but blindness in the world is really a tradition. It's a way of life.

With aging, people will in greater numbers eventually lose some of their sensory abilities, and that will include vision. Up to 60% of our clients are people over the age of 60, and it's a growing number. Eye diseases are progressive. If someone is blind at 20 they may be blind all of their life, but if someone is visually impaired at 20, when they are 40 they may not have any sight. Not all eye conditions are progressive, but many are.

So as we talk about the social service reform and as we talk about the health forum and other initiatives in this country, it's very important that we are here not to speak on behalf of disability issues in general, although there are common issues, but to emphasize that blindness in this country is not a minority interest. It's an interest of Canadians who have all of the other abilities. We believe it is respectable to be blind and with proper accommodation, nothing detracts from participation.

CNIB had residences at one time in Canada. They are all closed today. We have one small special multi–handicapped program in Hamilton. We no longer put people to bed at night. Our issue is not segregated schools for the blind. There's a school in Brantford and a small one in Halifax, but kids today are integrated in most of the school programs. As I've mentioned, it's the same thing with employment.

• 1125

We have moved a very long way in Canada, and we're prepared to move the next distance into the third millennium.

As someone who advocated this kind of committee in 1981, I am delighted the current government and the House have seen fit to continue this committee. It's extremely important we have these very few minutes to give our message and impress on you, as the senior legislators in Canada, the rights and opportunities blind people want.

Mr. James W. Sanders (National Director, Government Relations and International Services, Canadian Institute for the Blind): First, Mr. Chairman, let me thank you for changing your normal method of introduction and asking people to introduce themselves. Not only did the three of us who cannot see you have the opportunity to hear a voice, but we also found out where you were sitting. Knowing that helps me speak to you, Mr. Chairman, and members of the committee. I suppose that's really one of the two themes we want to leave you with today.

[*Translation*]

d'occuper quatre ou cinq emplois traditionnels. D'ailleurs, en Asie, des milliers travaillent comme diseuses de bonne aventure et masseuses ou autres occupations comparables. À propos, nous venons de rencontrer le Président de la Chambre qui nous a rappelé qu'un avocat aveugle, M. Morgan, a été député il y a 20 ou 30 ans.

Nous voulons que vous sachiez, mesdames et messieurs les membres du Comité, que les aveugles ne forment pas un groupe minoritaire. Nous ne sommes peut–être pas nombreux à côté des 25 millions de Canadiens, mais la cécité dans le monde, c'est un mode de vie.

Avec l'âge, un nombre croissant de personnes finissent par perdre leur acuité sensorielle, y compris celle de la vue. Jusqu'à 60 p. 100 de nos clients ont plus de 60 ans et ils sont de plus en plus nombreux. Les maladies de l'oeil sont progressives. Une personne aveugle à 20 ans le demeurera sans doute toute sa vie, mais une personne malvoyante à 20 ans, deviendra peut–être complètement aveugle à 40 ans. Ce ne sont pas toutes les maladies de l'oeil qui sont progressives, mais il y en a beaucoup.

Comme il est question d'une réforme des services sociaux, d'un forum sur la santé et d'autres projets encore, il est très important que nous venions vous parler non pas des problèmes des handicapés en général—dont beaucoup sont communs à tous—mais pour vous faire comprendre que la cécité au Canada ne constitue pas une caractéristique inhérente à un groupe minoritaire. C'est l'une des caractéristiques des Canadiens qui ont toutes les autres facultés. Il n'y a pas de honte à être aveugle et les aveugles peuvent mener une vie fructueuse si on met à leur disposition les aménagements nécessaires.

L'Institut a déjà eu des résidences au Canada, mais elles sont maintenant toutes fermées. Il reste un programme spécial à Hamilton pour les polyhandicappés. Nous ne nous occupons plus d'habriter les gens le soir et nous ne recherchons pas des écoles pour les aveugles. Il y en a encore une à Brantford et une petite à Halifax, mais la plupart des jeunes de nos jours sont intégrés dans les écoles. C'est la même chose pour l'emploi, comme je l'ai dit tout à l'heure.

Nous avons fait du chemin au Canada et nous sommes prêts à faire celui qui nous sépare encore du troisième millénaire.

Comme je suis l'un de ceux qui a préconisé la création d'un tel comité en 1981, je suis ravi que le gouvernement actuel et la Chambre aient jugé opportun de le garder. Ces quelques minutes dont nous disposons pour vous transmettre notre message et vous convaincre des droits que revendiquent les aveugles et des possibilités qu'ils recherchent ont énormément d'importance pour nous puisque vous êtes les législateurs.

M. James W. Sanders (directeur national, Services internationaux et relations avec les gouvernements, Institut national canadien pour les aveugles): Tout d'abord, monsieur le président, je tiens à vous remercier d'avoir modifié le mode habituel des présentations en demandant aux membres de se présenter eux–mêmes. Non seulement cela nous a permis à nous trois qui ne pouvons vous voir d'entendre leurs voix, mais en même temps, nous avons pu savoir où vous étiez assis. Cela m'aide à m'adresser à vous, monsieur le président, ainsi qu'aux membres du Comité. C'est d'ailleurs l'un des deux sujets que nous voulions aborder avec vous aujourd'hui.

[*Texte*]

Rather than read a formal presentation we would like to leave you with printed copies. We apologize because we just finished it, and it is in English only at the moment. We will rectify that. I do apologize with some embarrassment because that's the story most of us receive as blind people. We're apologized to and told the report has just been completed so it's only in print, and they'll have the Braille version tomorrow, or next month.

That has changed, actually, because even six years ago when I moved from our British Columbia–Yukon division as its chief executive officer here to Ottawa to talk about the needs of blind people, there was never a promise of any, as we call it, alternate format material such as Braille, large print or audio cassette. Now we're being offered it, and in most cases it comes out at the same time.

Let me mention our two purposes for being here today, and the two policy issues we are addressing as we move about to meet both senior bureaucrats and parliamentarians.

The first issue is the social security review that was launched by Mr. Axworthy in the Department of Human Resources Development a few weeks ago. The second issue is accessible information. We call it access to information, but I realize that has a slightly different meaning here. Accessible information means receiving and sending information in alternate format, such as Braille, large print, audio, and now electronics.

Rather than going into detail, let me leave you with one or two thoughts on each of these topics. We're anxious to hear your comments and questions to help guide us as we become involved in the social security review process, and advocate and participate in the solutions to bridge the information gap between blind and sighted persons.

In a preliminary way, reading the original document released a few weeks ago on the social security review reform, our organization has no difficulty endorsing in principle both the intent and direction. There is flexibility for participation, comments, and recommendations by the community. We intend to work with the Canadian Council of the Blind, the national consumer group of blind persons, and other organizations in the area of disability.

At the moment we have four teams of two people each from our senior staff travelling across the country. We'll be visiting more than 30 communities. We'll be talking to our staff and professionals in the community. But most importantly, we'll be talking to individual blind persons throughout the country in the employable age group to find out what the barriers are to employment. Why is there more than 75% unemployment among blind persons in the working age group? Do those barriers begin at birth and are they contributed to in any way by the education system? Are there systemic barriers to gaining access to employment? Are there systemic barriers to leaving a social service system and going into the workplace? Here are

[*Traduction*]

Nous allons vous laisser plusieurs exemplaires du mémoire que nous avons rédigé au lieu de le lire. Nous vous prions de nous excuser de n'en avoir qu'une version anglaise pour le moment, mais nous venons à peine de le terminer. Cela ne se reproduira plus. Je suis particulièrement embarrassé parce que c'est généralement le refrain qu'on sert aux aveugles. On s'excuse de ne pas avoir un exemplaire du rapport en braille parce qu'on vient de le terminer. L'autre version est censée suivre le lendemain ou le mois suivant.

En fait, les choses ont changé. Il y a six ans à peine, quand j'ai quitté la division de la Colombie–Britannique et du Yukon où j'étais directeur général, pour venir à Ottawa afin d'y faire connaître les besoins des aveugles, on ne promettait jamais de fournir les documents en braille, en gros caractères ou sur enregistrés bande magnétique. Maintenant, on nous le propose et généralement toutes les versions sortent en même temps.

Je vais vous exposer les deux raisons pour lesquelles nous sommes ici aujourd'hui, et les deux questions dont nous avons prévu de traiter alors que nous nous apprêtons à rencontrer les hauts fonctionnaires et les parlementaires.

La première, c'est la révision de la sécurité sociale que M. Axworthy, ministre du Développement des ressources humaines a lancé il y a quelques semaines. La seconde, c'est l'accessibilité de l'information. En fait, nous parlons entre nous d'accès à l'information, mais je comprends que l'expression ait un sens différent pour vous. Par accessibilité de l'information, on entend la possibilité de recevoir et d'expédier des renseignements sur des supports de substitution, par exemple en braille, en gros caractères ou sur bande magnétique, et maintenant sur supports électroniques.

Au lieu d'aller dans les détails, je me contenterai de vous exposer une ou deux réflexions sur chacun des deux sujets. Nous avons hâte de connaître vos commentaires et questions parce qu'ils guideront notre participation à la révision de la sécurité sociale, alors que nous préconiserons les solutions qui permettront aux aveugles d'obtenir toute l'information dont disposent les voyants.

De prime abord, après avoir pris connaissance du document publié il y a quelques semaines au sujet de la réforme de la sécurité sociale, l'Institut n'a aucune réserve à appuyer en principe tant le but que l'orientation de la révision. Le grand public a la possibilité de participer en faisant par de commentaires et de recommandations. Nous avons l'intention de travailler de concert avec le Conseil canadien des aveugles, l'organisme national qui regroupe les aveugles, et d'autres organisations s'occupant d'handicapés.

En ce moment, quatre équipes composées chacune de deux cadres de l'Institut sillonnent le pays. Elle se rendront dans plus de 30 localités pour rencontrer le personnel de l'institut et les intervenants du milieu, mais surtout pour discuter avec les aveugles de tout le Canada, qui font partie de la main-d'oeuvre active, afin de savoir quels sont les obstacles à l'emploi. Pourquoi plus de 75 p. 100 des aveugles en âge de travailler sont-ils au chômage? Ces obstacles sont-ils dûs à quelque chose d'innée ou sont-ils imposés d'une façon quelconque par le système d'éducation? Existent-ils des barrières systémiques nuisant à l'accès à l'emploi? Y a-t-il des barrières systémiques qui empêchent les gens de sortir du système d'aide sociale pour

[*Text*]

just a few little examples that may or may not be trends, but anomalies exist in the system that were never intended to do what they do now.

I talked to three individuals in Atlantic Canada, in three different provinces, who became blind during their working lives; they were young, in their thirties. One was in the forest industry in New Brunswick, for example. He qualified for and is receiving the disability pension of the Canada Pension Plan. Although there's a rehabilitation component to that, it is primarily recognized that you are permanently disabled and will never work again.

With respect to some blind people, that could be true. With respect to these three individuals whom I met personally, this is not true. All three are involved in an upgrading at the university level. All three are not allowed to go to university full time; if they do, they will be cut off the Canada Pension Plan disability program for life. That was never intended to be. Nobody set out to do that.

Those are the kinds of issues we would like to uncover—not just uncover and identify, but come up with prescriptions for.

We'll be looking at the philosophy of independence, control, the ability to provide a direction, as each of us do in our own lives, to risk opportunity, to risk failure, and not to be cradled or held, but also not to be dropped without that safety net for those who do require more personal intervention for a longer period of time than do others. That's the first issue.

We're not here today to provide solutions. We are certainly here to announce that we will be focusing on them and that we believe, given the right opportunities, the right training, and the right support systems, the potential of blind persons is unlimited or only as limited as it would be for any other member of society.

The second issue, accessible information, is really central to all of this. Blindness is nothing more and nothing less than a technical issue. When you no longer receive what has been estimated to be 70% to 80% of your information through your eyes, you must look for alternatives. The Braille in front of me, the ability to hear where you are and converse orally, the ability to learn how to use a white cane or use a guide dog as independent travel—that's access to information. Where's the door? How do you get there? It isn't always just print.

Our organization very strongly believes that with the skills a blind person can learn, with the right attitude, and with modest accommodation in society, we really do not need or require long-term, permanent social assistance or social security.

Our version of a wheelchair ramp is this Braille page, an audio cassette, or a white cane with the training attached to it. We've been involved in that for more than 75 years. We look forward with both anticipation and some anxiety to the social

[*Translation*]

aller travailler? Voici quelques exemples de problèmes qui ne sont pas nécessairement répandus, mais il existe des anomalies dans le système puisque certaines politiques ont maintenant un effet qui n'a jamais été prévu.

• 1130

J'ai parlé à trois personnes de la région de l'Atlantique qui viennent de trois provinces différentes. Tous sont devenus aveugles pendant qu'ils faisaient partie de la main-d'oeuvre active. Ils étaient jeunes, dans la trentaine. L'un d'entre eux, par exemple, travaillait dans l'industrie forestière au Nouveau-Brunswick. Il avait droit à une pension d'invalidité du Régime de pension du Canada, qu'il la perçoit. Même si ce régime prévoit la réhabilitation, les prestataires sont habituellement reconnus comme des invalides à vie qui ne travailleront plus jamais.

Ce pourrait être vrai pour certains aveugles, mais ce n'est pas le cas de ces trois personnes que j'ai rencontrées personnellement. Les trois poursuivent maintenant des études universitaires. Pourtant, elles n'ont pas le droit d'être étudiantes à temps plein et si elles l'étaient elles n'auraient plus jamais droit à une pension d'invalidité du RPC. Ce n'était certainement pas prévu à l'origine. Personne n'a pu avoir une telle intention.

Voilà le genre de problèmes que nous aimerions découvrir et éventuellement régler.

Nous allons nous pencher sur le principe de l'indépendance, du contrôle, de la capacité de décider, comme chacun de nous le fait quotidiennement, de prendre des risques, de ne pas avoir peur de l'échec; il ne faut pas être surprotégé ni freiné, mais il ne faut non plus qu'on retire le filet de sécurité sociale à ceux qui ont besoin d'une intervention plus personnelle pendant une période plus longue que d'autres. C'est le premier point.

Nous ne sommes pas ici aujourd'hui pour suggérer des solutions, mais bien pour vous annoncer que nous allons nous concentrer sur la recherche de solutions parce que nous croyons que les aveugles ont un potentiel illimité qu'ils peuvent exploiter si on leur procure les bonnes occasions, une formation adéquate et un appui convenable. Les limites de leur potentiel devraient être les mêmes que pour n'importe quel autre membre de la société.

Pour ce qui est de la seconde question, l'accessibilité de l'information, elle est au coeur de tout le reste. La cécité n'est rien de plus qu'un problème technique, mais rien de moins non plus. On estime que de 70 à 80 p. 100 de l'information est acquise par la vue. Quand on ne peut plus absorber visuellement des renseignements, il faut trouver d'autres moyens. Le texte en braille que j'ai devant moi, la capacité de vous localiser par la voix et de converser avec vous, la capacité d'apprendre à se servir d'une canne blanche ou d'un chien-guide pour voyager seul—tout ceci fait partie de l'information. Où est la porte? Comment puis-je m'y rendre? On ne parle pas seulement de ce qui est écrit.

Notre organisation est fermement convaincue que grâce aux habiletés qu'un aveugle peut acquérir, s'il a une attitude positive et si la société lui garantit les aménagements nécessaires, il n'aura vraiment pas besoin d'une aide sociale permanente.

Notre équivalent à nous de la rampe d'accès pour les fauteuils roulants, c'est le braille, la bande magnétique ou la canne blanche et la formation qui s'y rattache. Nous nous occupons de cela depuis plus de 75 ans. Nous attendons avec

[*Texte*]

security review and how that fits in, because although, as Dr. Herie said, we do raise more than 60% of our funds from the private sector, through the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act and the Canada Assistance Plan, federal–provincial cost–sharing still represents 30%, $12 million to $15 million. How we are going to distribute that throughout Canada and how we are going to provide an equality of service throughout Canada will be the issues we will be raising.

Let me close, Mr. Chairman, with somewhat of a risky comment, in that we did not have a chance to talk with you or members of your committee in advance, but we will be participating in the debate. With respect, we would ask that you and your colleagues on the Standing Committee on Human Resources Development look at this social security review as a continuum, such that disabled persons are part of the mainstream discussion and that the needs of those of us as disabled persons are linked to the needs—although they are different—of Canadians who experience economic hardship.

• 1135

We would ask the Standing Committee on Human Resources Development to look at this as a package. This committee, which has a specialty in the area of human rights and the status of disabled persons, should work with the Standing Committee on Human Resources Development to help flesh out the details as they become specific to disabled persons. This is rather than having, if you will, two separate discussions at the same time. We truly believe that will help us become mainstream.

Mr. Chairman, we apologize for being slightly late. We were wound through the tunnels of this complex. We did manage to arrive here. We don't know how much time you have, but we're offering our services. We will be part of the debate and we look forward to working with you and members of this committee.

The Chair: Thank you so much for your presentations. Certainly we understand the reason for the slight delay.

At this point, I would like to open the floor to questions. Mr. Telegdi.

Mr. Telegdi: This is for Mr. Sanders. I have one specific question for you, then I have another more general question.

In terms of the social policy review, you mentioned that if somebody who's on a Canada Pension Plan disability goes to university full–time, then they have a chance of losing their pension. You further mentioned that you are involved with vocational rehabilitation. The mandate of vocational rehabilitation is to get people trained and back into the workforce.

This is a very good example of two programs. Work rehabilitation would be by the province, I guess, while the other one is a federal program. They really should be working at common purposes. It doesn't make any sense to me as to why

[*Traduction*]

grand hâte et aussi un peu d'anxiété la réforme de la sécurité sociale et ce qui en découlera car, même si 60 p. 100 de notre budget provient de dons, comme l'a dit le Dr Herie, 30 p. 100 des montants que nous recevons soit de 12 à 15 millions de dollars, proviennent tout de même du Programme de réadaptation professionnelle des personnes handicapées et du Régime d'assistance publique du Canada, autrement dit des programmes à coûts partagés fédéraux–provinciaux. Il nous faudra aussi soulever la question de la façon dont l'argent sera réparti dans tout le Canada et de la manière dont on peut assurer un service de même qualité partout au pays.

Pour conclure, monsieur le président, je ferai un commentaire risqué puisque je n'ai pas eu l'occasion d'en discuter à l'avance avec vous ni avec personne du Comité, mais nous allons participer au débat. En toute déférence, nous allons vous inviter, vous–même et vos collègues du Comité permanent du développement des ressources humaines, à envisager la réforme de la sécurité sociale comme un continuum en vertu duquel les personnes handicapées doivent devenir une de nos préoccupations principales parce que les besoins des handicapés sont liés aux besoins—quoique différents—des Canadiens en mauvaise posture financière.

Nous demandons au Comité permanent du développement des ressources humaines d'envisager la réforme comme un tout. Votre comité, qui est chargé des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées, devrait travailler en collaboration avec ce comité pour étoffer et détailler les passages qui visent expressément les personnes handicapées. Ce serait préférable à la tenue de deux études distinctes et parallèles. Nous sommes convaincus que nous serons ainsi intégrés au débat principal.

Monsieur le président, veuillez nous excuser d'être arrivés un peu en retard. On nous a promenés dans les tunnels de la Colline. Nous avons fini par arriver. Nous ignorons de combien de temps vous disposez, mais nous nous mettons à votre dispostion. Nous allons participer au débat et nous avons hâte de collaborer avec vous et avec tous les membres du Comité.

Le président: Je vous remercie de vos exposés. Nous pouvons certainement comprendre la raison de votre léger retard.

Nous allons maintenant passer aux questions. Monsieur Telegdi.

M. Telegdi: Ma question s'adresse à M. Sanders. Elle porte sur un point précis. Ensuite, je poserai l'autre question plus générale.

Au sujet de la réforme de la politique sociale, vous avez dit que si quelqu'un qui reçoit une pension d'invalidité du Régime de pensions du Canada décide d'aller à l'université à temps plein, il risque de perdre sa pension. Vous avez dit aussi que vous vous occupez de réadaptation professionnelle. Le but de cette réadaptation est de permettre aux gens de recevoir une formation en vue de réintégrer le marché du travail.

Voilà un très bon exemple de deux programmes. Je présume que la réadaptation professionnelle est de compétence provinciale alors que le Régime de pensions est fédéral. Les deux devraient poursuivre des objectifs communs. Peu importe

[*Text*]

we should be encouraging someone to take steps to become independent. I don't care what kind of plan they're on. I guess in some ways it really speaks to why we need a social policy review: it's to try to get these programs in sync at the provincial and the federal level. Do you perceive it as such?

Mr. Sanders: It even goes further than that. I've been told by our employment counsellors that CNIB staff members who work with people looking for a job through community employment agencies, and others, will go in a direction that depends on how you lost your sight.

I use the CPP not as a criticism, but as an example. In one province, as a specific example, if you're on unemployment insurance, you have greater access to transitional services such as specialized technology, training and financial support to cross that bridge between unemployment and employment than if you are on a provincial social services system, which in this particular province they call family benefits. It's easier to deal with somebody who is blind on unemployment insurance than with someone who is on family benefits. If you're on the CPP, it's completely different.

We would like to see how these can be brought together, because they're all tax dollars and that's for individuals who are blind. The common factor is blindness.

Consider how that relates also to our organization and others who are part of the equation. We're not an academic institution, but to learn to read Braille—which I did as an adult when I did become blind—and to learn how to use a white cane or obtain a guide dog is essential in order to do all of the other things. You can get a job, but if you aren't comfortable in travelling independently to get there or if you can't read in some independent fashion, the job isn't open to you despite your academic qualifications. We will be looking at that in the anomalies.

• 1140

Mr. Telegdi: My next question is more general in nature. With the advance in technologies and the information highway and the ability of more and more people to work with a computer out of their home office, what kinds of opportunities does this open up?

Dr. Herie: That's a very good question. I have a little device here with which I can print Braille or print. . . It's like your pocket diary. I don't know much about computers, but I could access any database in the world with this if I knew how to run a modem, which I don't. I use it for a lot of other things.

There are 20,000 of these in the world in about 10 different languages. It speaks French, Arabic and English and so on. At the CNIB we have a national technology program. There probably aren't 20 people in Canada trained and qualified in this field, maybe 40 if you count the 20 or so who work for the CNIB, and there are a few other knowledgeable blind people who use these devices.

Access to this is the key to the third millennium in terms of rehabilitation, job equality and opportunities. Graham Stoodley, one of our volunteers, is a blind lawyer from Toronto who sits on one of the task forces on the information superhighway to

[*Translation*]

le type de prestation que touche une personne, je trouve incompréhensible qu'on ne l'encourage pas si elle prend des mesures pour devenir autonome. En un sens, cela explique pourquoi nous avons besoin d'une réforme de la politique sociale :c'est pour que tous ces programmes provinciaux et fédéraux soient mieux harmonisés. Est–ce aussi votre impression?

M. Sanders: Les choses vont même plus loin. Nos conseillers en matière d'emploi m'ont dit que les employés de l'Institut qui s'occupent de ceux qui se cherchent un emploi par l'entremise d'agences d'emploi communautaire et d'autres choisiront l'orientation selon la manière dont le client a perdu la vue.

J'ai mentionné le RPC à titre d'exemple seulement, pas pour critiquer. Je vais d'ailleurs vous en donner un autre. Dans une province, si vous percevez des prestations d'assurance–chômage, vous avez plus facilement accès à des services transitoires comme la technologie spécialisée, la formation et l'aide financière, pour franchir le mur entre chômeurs et travailleurs, que si vous touchez des prestations d'un régime provincial qui, dans la province dont je parle, s'appellent des prestations familiales. Autrement dit, c'est plus simple de s'occuper d'un chômeur qui touche des prestations d'assurance–chômage que d'un autre qui touche des prestations familiales. Quant à ceux qui reçoivent des prestations du RPC, c'est une autre affaire.

Nous voudrions savoir comment harmoniser tous ces programmes qui sont tous administrés aux frais des contribuables pour les aveugles. La cécité est le dénominateur commun.

Songez à ce que cela signifie pour notre organisation et les autres éléments de l'équation. Nous ne sommes pas une institution scolaire, mais il est essentiel d'apprendre à lire le braille—ce que j'ai dû faire à l'âge adulte quand je suis devenu aveugle—à se servir d'une canne blanche ou d'un chien guide si l'on veut pouvoir faire tout le reste. On a beau se trouver un emploi, si on n'est pas à l'aise pour s'y rendre seul ou si l'on est incapable de lire par soi–même, on ne réussira pas, même si l'on a les qualifications requises. Pour nous, cela fait partie des anomalies.

M. Telegdi: Ma question suivante est plus générale. Étant donné les progrès technologiques, l'autoroute électronique et la possibilité de travailler sur un ordinateur chez soi, avez–vous de nouveaux débouchés?

Dr Herie: C'est une excellente question. J'ai avec moi une petite machine qui peut imprimer en braille ou. . . C'est gros comme un agenda de poche. Je ne connais pas grand chose aux ordinateurs, mais si je savais me servir d'un modem—et malheureusement j'en suis incapable—je pourrais avoir accès à n'importe quelle base de données dans le monde. Je m'en sers pour des tas d'autres choses.

Il y en a 20 000 comme celui–ci dans le monde, dans 10 langues différentes. La machine parle français, arabe, anglais, etc. À l'INCA, il y a un programme national de technologie. Il y a, au Canada, une quarantaine de personnes, en comptant la vingtaine qui travaillent à l'Institut, qui sont spécialisées dans le domaine et il y a quelques aveugles bien informés qui se servent de ces machines.

L'accès à de tels dispositifs est la clef de la réadaptation et de l'égalité d'emploi dans le troisième millénaire. Graham Stoodley, l'un de nos bénévoles, est un avocat aveugle de Toronto qui siège à l'un des groupes de travail sur l'autoroute

[*Texte*]

make sure that whatever comes down this electronic highway, we don't close the on–ramps to blind people. There's a danger of that, because the explosion of technology can work against blind people.

For example, Windows software doesn't work very well. It doesn't work in Braille at all if you're trying to read a screen, but they are trying to develop software that will allow you to read it with a synthetic voice. However, the development of Windows has put at risk a whole generation of blind people who could work on computers side by side with everybody else. That's an example of the kind of technology issues that we face.

We're trying to work with the National Library and other libraries to make sure that there are audio formats, Braille formats and electronic databases so that if the next generation of talking books is on CD–ROM, blind people will be able to get these and they're going to work — magazines and that sort of thing.

It's an important question that you raise and we're at the forefront of that. We have 12 technology centres in Canada. We have a training program in Toronto where people can come in for re–training and automated office systems and so on.

Mr. Sanders speaks about regulations and policies in some of the federal programs, but the anomaly is that if you have a job and you become blind and you need a computer or some other accommodation, it is sometimes very difficult for the employer to provide that. But if you start out for training, then everything seems possible. We have to get away from this idea that because your job requirement changes in the middle of your career because of some circumstance, you're not eligible for the same kinds of assistance.

These are policy issues that we will be commenting on, but I tie it into the whole electronic and information superhighway. Let's make sure the on–ramps will be accessible to people who are blind and visually impaired — and the deaf–blind.

The Chair: Thank you.

M. Ménard: Je me joins à vous pour souhaiter la bienvenue à nos témoins et je me permettrais de leur raconter une expérience que j'ai vécue en fin de semaine. Je suis allé dans ma circonscription d'Hochelaga — Maisonneuve au Foyer Rousselot qui existe depuis 50 ans et qui fêtait son cinquantième anniversaire de fondation; c'est un foyer qui est spécialisé dans la desserte de services auprès de personnes handicapées visuelles.

C'était la deuxième fois que j'y allais. J'étais très content d'être invité pour leur cinquantième anniversaire et j'ai pu discuté avec beaucoup de personnes qui y sont là.

• 1145

J'ai appris qu'il y a une minorité de personnes qui sont handicapées visuelles et qui ont l'occasion d'apprendre le braille. Ceux qui apprennent le braille sont plutôt les personnes qui sont en bas âge et chez qui la cécité est congénitale. C'est plutôt exceptionnel que les gens apprennent le braille lorsqu'ils sont adultes, tellement c'est difficile d'accepter cette façon d'être et de vivre. Ça m'a beaucoup étonné parce que vu de l'extérieur, j'avais vraiment l'impression que le braille était un outil indispensable et que l'apprentissage de ces signes se faisait assez couramment.

[*Traduction*]

électronique afin de s'assurer que personne n'interdise ce genre de bretelles d'accès aux personnes aveugles. Il y a toujours un risque parce que l'explosion technologique peut nuire aux aveugles.

Par exemple, le logiciel *Windows* ne marche pas très bien parce qu'il ne permet pas du tout de travailler en braille étant donné qu'il faut lire l'écran. Néanmoins, on est en train de mettre au point un logiciel qui nous permettra de lire *Windows* grâce à une voix synthétique. Malheureusement, l'avènement de *Windows* a mis en péril les débouchés de toute une génération d'aveugles qui auraient pu travailler sur des ordinateurs aux côtés des voyants. Voilà le genre des problèmes technologiques auquel nous sommes confrontés.

Nous collaborons actuellement avec la Bibliothèque nationale et avec d'autres services du genre pour qu'il y ait des supports audio, des supports en braille et des bases de données électroniques. Ainsi, si la prochaine génération de livres enregistrés est sur CD–ROM, les aveugles pourront arriver à les lire. C'est pareil pour les magazines et tout autre imprimé.

Vous soulevez une question importante. D'ailleurs, nous sommes à l'avant–garde puisque nous avons 12 centres de technologie au Canada. À Toronto, nous avons un programme de formation pour ceux qui veulent se recycler et apprendre la bureautique.

M. Sanders a parlé des règlements et des politiques de certains programmes fédéraux, mais le problème, c'est que les employeurs ont parfois énormément de mal à fournir un ordinateur ou d'autres adaptations à leurs employés qui deviennent aveugles. Pourtant, tout semble possible pour ceux qui commencent par recevoir une formation. Pourquoi ceux dont les besoins changent en cours d'emploi à cause d'une situation donnée ne seraient–ils pas admissibles aux mêmes types d'aide.

C'est une question de politique que nous allons aborder, mais je la relie à tous le sujet de l'autoroute électronique. Assurons–nous que les aveugles, les malvoyants et les sourds–aveugles aient accès à cette autoroute.

Le président: Merci.

Mr. Ménard: I also want to welcome our witnesses. If I may, let me tell you what happened to me last weekend. I was in my riding of Hochelaga — Maisonneuve for the 50th anniversary of the Foyer Rousselot, a home that provides services to visually impaired people.

It was my second time at the home. I was very happy to be invited for their 50th anniversary and I have the opportunity to discuss with many of the people are there.

I learned that just a minority of visually impaired people have the opportunity to learn braille. They are mostly young people suffering from congenital blindness. It is rather unusual to find people who learn braille when they reach adulthood, since they find it so difficult to accept their lot. I was very surprised to learn that, because as an outsider, I was under the firm impression that braille was an indispensable tool and that it was quite standard for people to learn those signs.

[*Text*]

Ça m'amène à vous poser deux questions. Concernant l'apprentissage du braille, comment nous, comme législateurs, pourrions vous être utiles? Je comprends qu'il y a une difficulté pour les gens dont la cécité n'est pas congénitale, donc quand ça survient un peu plus tard dans leur vie d'adulte. Quels sont les liens que vous entretenez avec le Secrétariat des personnes handicapées?

Quand on a commencé nos travaux, un petit peu après l'élection, un des premiers gestes que l'on a posé en tant que Comité, monsieur le président, c'est d'aller rencontrer les gens du Secrétariat. On s'est fait expliquer qu'il y avait beaucoup de programmes de disponibles et qu'il y en avait entre autres qui étaient spécifiques pour des plateaux de travail adaptés.

Qu'est–ce vous pensez de la stratégie nationale d'intégration des personnes handicapées et quels sont les liens que vous entretenez avec ce Secrétariat? Je reviendrai pour échanger avec vous si le temps me le permet.

Dr Herie: Monsieur le président, si on me le permet, je vais répondre aux deux questions. Tout au début, il est bien évident que les gens qui ont besoin d'apprendre le braille sont moins nombreux mais il ne faut pas dire que le braille ne sert seulement qu'aux jeunes. On peut apprendre le braille à tout âge. C'est juste de dire que peut–être on ne lit pas toujours des romans en braille mais on peut se servir du braille dans la cuisine, pour marquer un poêle, la laveuse et aussi si on veut jouer aux cartes, au bingo. Il y a toutes sortes d'autres applications.

Il faut bien comprendre que le braille existe depuis presque deux cents ans. Ça touche à l'aphabétisation pour ceux qui en ont besoin à tout âge. Sans le braille, on n'a pas d'alphabétisation, si on ne lit pas en noir. Le braille, c'est un langage universel, c'est un langage littéraire, c'est un langage d'ordinateur, c'est un langage de musique, c'est un langage de science. À l'emploi ou aux loisirs, le braille aura toujours une application.

Je connais le foyer que monsieur mentionne et on y fait un très bon travail. Quand on dit que le braille est difficile à apprendre, ce n'est pas vrai. Ça s'apprend assez facilement mais comme toute chose, il faut pratiquer. Je fais partie de l'Union mondiale des aveugles, et je peux vous dire que dans tous les pays, le braille est essentiel. Je fais même partie du petit musée en France qui est le patrimoine de Louis Braille. Mais ceci est un sujet à part. À vous, les membres du Parlement, on vous encourage à faire des interventions pour la promotion du braille, et à reconnaître que c'est essentiel comme programme d'alphabétisation.

À ce qui touche à nos relations avec le Secrétariat pour les personnes handicapées, depuis l'établissement du ministère, nous avons des liens très positifs et on suit de près les programmes et les politiques qui se développent à cet égard. Je vous le disais au début dans mes commentaires, quant à l'intégration des personnes handicapées aveugles au Canada, il y a des programmes d'éducation, d'emplois, de loisirs, de résidences. Les handicapés visuels sont enfin intégrés. Alors, au travers de la revue de la politique sur les programmes sociaux au Canada, nous voulons nous assurer de voir maintenir, comme l'a dit M. Sanders, les avantages que nous avons déjà obtenus, et voir faire des progrès quand c'est possible.

[*Translation*]

That leads me to my two questions. How could we, as legislators, be of assistance to you to help people learn braille? I can see that it would be difficult for people whose blindness is not congenital, in other words when it sets in later in adult life. What ties do you have with the Secretariat for disabled persons?

When we started our work just after the election, one of the first things this committee did, Mr. Chairman, was to meet with representatives from the Secretariat. We were told there were many programs available, including some that were specifically on braille interfaces.

What do you think of the national strategy for the integration of persons with disabilities and what ties do you have with the Secretariat? I would like to discuss a few other things with you, time permitting.

Dr. Herie: Mr. Chairman, if I may, I would like to answer both questions. First of all, it is quite clear that fewer people need to learn braille, but that does not mean braille is useful only to young people. You can learn braille at any age. It is true that you may not always end up reading novels in braille, but it can be used in a kitchen, to markings on a stove or a washer, and it is also useful if you want to play cards or bingo. It has all sorts of other applications.

It is important to note that braille has been in existence for nearly 200 years now. It affects the literacy level for all those who need to use it. If you cannot read standard print, you would be illiterate without braille. Braille is a universal and literary language; it is used for computers, in music and in science. Braille can always be used, both at work and at play.

I am familiar with the home Mr. Ménard referred and they do outstanding work there. It is not true that braille is difficult to learn; it is quite easy, in fact, but like anything else, it takes practise. I am a member of the World Blind Union, and I can assure you that braille is essential in every country. I am even a member of a small museum in France that is Louis Braille's Estate. But that is a different matter altogether. We encourage you, the members of Parliament, to help promote the use of braille and to recognize that it is a crucial literacy program.

As for our relationship with the Secretariat for Disabled Persons, we have had a very positive working relationship since the department was established and we keep a close watch on programs and policies that are being developed. As I said at the beginning of my presentation, there are various types of programs—education, employment, leisure, homes—to integrate visually impaired persons in Canada. Visually impaired persons are finally integrated. We therefore ask that during the review of Canada's policy on social programs you make sure we keep the advantages already gained, as Mr. Sanders said, and to see if progress can be made wherever possible.

[*Texte*]

C'est pour cela qu'on est ici, aujourd'hui: pour rencontrer des gens et s'assurer qu'on fera partie de cette revue.

Enfin, il faut aussi reconnaître que dans les Territoires du Nord–Ouest ou dans les provinces de l'Atlantique, les services pour les personnes handicapées visuelles ou les aveugles ne sont pas comme ce qu'on peut avoir en Ontario ou ailleurs. On a de sérieux problèmes. C'est pour ça que le programme de *Canada assistance* était très important à l'époque. Cela donnait une chance d'avoir un équilibre de services au Canada.

C'est pour cela que l'INCA, et nous à CNIB, avons un programme, comme M^me^ Leslie le disait, programme pour maintenir nos programmes de réadaptation, nos programmes de livres parlés et de braille dans toutes les provinces. Lors de la revue, si on perd l'accès à cette égalité–là, cela va causer de sérieux problèmes pour les aveugles dans certaines provinces ou parties du Canada.

M. Ménard: Merci.

Est–ce que vous me permettez une deuxième question, monsieur le président?

Je connais un peu le milieu des handicapés parce que mon frère jumeau est paralytique cérébral. Je vous avoue que je connais moins l'univers des personnes aveugles. Mais je suis profondément convaincu que le braille est appelé à une large diffusion et je veux, d'entrée de jeu, vous dire que vous pouvez compter sur mon appui pour ce faire.

Je faisais une remarque quant à la difficulté qu'il y a pour les gens dont l'handicap survient en cours de carrière, pour se familiariser avec cette technique. C'est du moins ce qu'on m'avait rapporter au Foyer Rousselot. Soyez convaincus que je comprends parfaitement le message que vous nous avez livré.

Dr Herie: Merci.

M. Ménard: Je voudrais vous poser une autre question. On nous a dit, dans nos travaux antérieurs, que la Loi sur l'accès à l'information avait été modifiée, en 1992, pour faire en sorte que les différents ministères, sociétés d'État et organismes publics puissent peut–être donner un support de substitution ou rendre plus accessible leurs documentations aux personnes handicapées visuelles.

Est–ce que vous avez l'impression que, s'agissant de publications gouvernementales, il y a des progrès qui ont été accomplis et que vous pouvez avoir accès plus rapidement et plus facilement à ces informations?

Dr Herie: Nous sommes beaucoup encouragés. Oui, on peut dire que depuis quelques années, ça s'améliore. On ne peut pas prendre pour acquit que ce soit disponible immédiatement. Si on veut recevoir les formules d'impôt ou autres documents, pas seulement au Fédéral mais dans les provinces, il faut toujours faire des demandes spéciales.

Les ministères font un effort. Je ne serais pas honnête si je ne vous disais pas que nous ne sommes pas rendus au bout de nos peines. Nous avons reçu le document supplémentaire qui vient de sortir vendredi. On est à peine mardi, aujourd'hui, et l'on me dit que peut–être dans quelques jours ce sera accessible au moyen d'un média de substitution.

[*Traduction*]

• 1150

That is why we are here today: to meet with people and to make sure we will be part of this review.

Finally, it is also important to note that the services offered to visually impaired or blind people in the Northwest Territories or the Atlantic provinces are not the same as those available in Ontario or elsewhere. There are serious problems. That is why the Canada Assistance Program was so important at the time. It was an opportunity to have the same level of service throughout Canada.

As Mrs. Leslie said earlier, that is why we, and the CNIB, have a program to maintain our rehabilitation, talking book and braille book programs in all provinces. If we lose access to that equality through this review, it will have serious consequences on the blind people of some provinces or parts of Canada.

Mr. Ménard: Thank you.

Mr. Chairman, will you allow me a second question?

I am somewhat familiar with the disabled person's milieux because my twin brother suffers from cerebral paralisy. I will admit, though, that I am less familiar with the world of blind people. However, I am firmly convinced that braille is widely used and I would like to assure you, from the outset, that you can count on my support to encourage its use.

I was commenting on how difficult it was for people who became visually impaired later in life to learn that technique. At least that is what I was told at the Rousselot Home. Rest assured that I fully understand the message you were sending us.

Dr. Herie: Thank you.

Mr. Ménard: I would like to ask you another question. During earlier hearings, we were told that Access to Information Act had been amended in 1992 so that various departments, government and public organizations could get documents in alternate format, thereby making them more accessible to the visually impaired.

In the case of government publications, do you feel there has been any progress and that you now have quicker and easier access to that information?

Dr. Herie: We are very encouraged by what we see. Yes, things have improved over the past few years. We cannot assume the document will be available immediately. If we want income tax forms or other documents, not only from the federal government, but also from the provinces, we always have to submit a special request.

Departments are making an effort. I must tell you quite honestly, though, that we are not out of the woods yet. We did receive the supplementary document that was just published on Friday. Today is only Tuesday and I am told that it may be available in alternate format in a few days.

[*Text*]

Enfin, nous ne sommes pas rendus exactement où nous voudrions être. On fait du progrès. Je peux vous dire qu'au référendum, nous avons reçu la question sur cassette en anglais et en français, en braille. Je peux vous dire aussi qu'à la dernière élection fédérale, en tant que personne aveugle depuis 1956–1958 (en Saskatchewan) quand j'ai eu l'occasion de voter pour la première fois dans ma vie adulte, j'ai pu aller voter sans aide. J'avais le nom des candidats et les formules en braille pour savoir où aller. Je peux vous dire que M. Kingsley et Élections Canada ont fait un excellent travail. Je les tiens comme modèles parmi les ministères du gouvernement fédéral car réellement, ils sont intéressés au problème et ils ont pris les mesures nécessaires. Alors, on encourage d'autres ministères à faire la même chose.

[*Translation*]

Finally, we have not exactly reached the point where we would like to be. Progress is being made. For the referendum, we did receive the question on cassette in both english and french, as well as in braille. I would also like to point out that at the last federal election, as a blind since 1956–58 (in Saskatchewan), I was able to vote for the first time in my adult life without any assistance. I had the names of the candidates and the forms in braille to know where I had to go. I can assure you Mr. Kingsley and Elections Canada did an excellent job. I consider them as leaders among federal government departments as they are really interested in the problem and they are taking the necessary measures. So, we encourage all the departments to do the same.

• 1155

Il y a toujours une bonne attitude à notre égard, mais quand on dit qu'un livre en braille va coûter 2 000 $, tout de suite on dit: «Eh bien, est–ce qu'on peut trouver une autre alternative?»

There is always a good attitude towards us, but when we say that a book in Braille is going to cost $2,000, we are told immediately: "Well, could we find another alternative?".

Mr. Chair, I have one last little point. I'm sorry to be so long–winded.

Monsieur le président, laissez–moi ajouter une dernière chose. Exclusez–moi d'être si prolixe.

I'm reminded of when I was on an airplane recently. I was coming to Canada from overseas. We fought for 15 years to get Braille safety cards on airplanes. The woman on Air Canada told me they had a Braille safety card on the plane and wasn't sure why. She said it was the first occasion she'd had to use it. My answer to her was that I was sure she had a life vest to go across the Atlantic, and I hoped she never had an occasion to use it.

J'ai pris l'avion récemment. Je revenais au Canada après un voyage outre–mer. Nous avons lutté pendant 15 ans pour que les cartes de sécurité à bord soient disponibles en braille. Une hotesse d'Air Canada, m'a dit qu'il y avait bien de telles cartes en braille à bord, mais qu'elle ne savait pas exactement pourquoi. C'était, d'après elle, la première fois qu'elle devait s'en servir. Je lui ai répondu que j'étais sûr quelle avait un gilet de sauvetage pour traverser l'Atlantique et que j'espérais qu'elle n'aurais jamais l'occasion de l'utiliser.

M. Ménard: Me permettez–vous juste de faire un commentaire, ce n'est pas une question?

Mr. Ménard: If I may, I'd just like to made a commentary, it's not a question.

Ce serait intéressant que dans nos travaux futurs on envisage la possibilité, comme vient de nous dire le témoin, d'inviter le directeur d'Élections Canada pour savoir comment il s'y est pris, et quels sont les obstacles qu'il a rencontrés puisque sensément c'est un modèle de réussite.

It would be interesting for our future work to consider, as our witness just said, inviting the Chief Electoral Officer, and asking him how he did it and which obstacles he overcame for it is supposed to be a real success.

Je remercie le témoin de cette suggestion.

I thank the witness for this suggestion.

The Chair: I'd like to call on Mrs. Hayes.

Le président: Je donne la parole à M^me^ Hayes.

Mrs. Hayes: Thank you, Mr. Chair.

Mme Hayes: Merci, monsieur le président.

It's a pleasure to have you here today. I appreciate the chance to dialogue with you. In my own constituency I have the disabled gold medal shotput champion, who is blind. She is, I must say, like yourselves, an ambassador for what people with a disability will and can achieve if they just put their minds to it. I congratulate her and yourselves in that.

C'est un plaisir de vous avoir parmi nous aujourd'hui. J'apprécie la possibilité qui m'est donnée de m'entretenir avec vous. J'ai, dans mon comté, la médaillée d'or du lancé du poids au jeux des handicapés, et elle est aveugle. Je tiens à dire que, comme vous, c'est une ambassadrice, et qu'elle montre ce que peuvent faire les handicapés avec de la volonté. Je la félicite et je vous félicite de nous avoir appris cette leçon.

I have just a couple of things. They're not really related.

J'ai juste deux ou trois points à aborder qui n'ont pas vraiment de liens entre eux.

I noticed in the paper on the weekend a spot on charitable donations. Actually it was an article questioning the validity of charitable donations within the system and how accountable they are. That concerns me somewhat when I look at what those donations do in our society.

J'ai relevé dans le journal de la fin de semaine que l'on parlait des dons de charité. Il s'agissait en fait d'un article remettant en cause la validité des dons de charité dans notre société et l'utilisation qui en était faite. Je trouve cela préoccupant dans une certaine mesure compte tenu de ce que font ces dons pour notre société.

[*Texte*]

Yours is a society that very much runs and depends on volunteerism. I'm sure you have a charitable designation to your society. I was curious as to how that would affect you. Are you concerned about an issue such as that coming forward?

Dr. Herie: Mr. Chair, Madam, I would say yes, we would be extremely concerned. Over 60% of our funds are charitable donations. Some are bequests, but they are Canadians who day by day donate to us, most for the reason of a charitable receipt.

We try to deal with a great deal of integrity in any fundraising activity we undertake. We have a great belief in the integrity and reputation of our name as an organization. We avoid at all costs fly-by-night fundraising operations or things that appear dubious or where the funds raised result in a middle person getting a whole benefit with very few dollars going to blind people or to CNIB. We are a member of most United Ways in Canada. We believe in that approach to fundraising. We were there when United Way was founded. We gave up much of our direct door-to-door fundraising to be part of the United Way. We believe in that type of responsible fundraising.

Indeed, if the committee is in any position to develop that one other step, I can tell you one disadvantage we have is that we don't enjoy the same crown status as do universities, where charitable contributions and credits are far more advantageous. We can issue tax receipts, but not at the same level as university foundations can. We've been trying to appeal that. Having said that, I think this country has been founded and has survived on independence, volunteerism, and all these freedoms. While we recognize and appreciate the fine social safety net that Canada has, we also want to recognize that the private sector is still a very viable, cost-effective approach.

[*Traduction*]

Votre association est en grande partie tributaire du bénénolat. Je suis sûre qu'elle est répertoriée en tant qu'organisme de charité. Je suis curieuse de savoir si ça va vous toucher. Est-ce que ce genre d'éventualité vous préoccupe?

M. Herie: Oui, monsieur le président. . . madame, je pense que c'est très préoccupant. Plus de 60 p. 100 de notre budget provient des dons de charité. Nous recevons un certain nombre de legs, mais les Canadiens qui nous font quotidiennement des dons le font en grande partie pour bénéficier d'une déduction pour dons de charité.

Nous nous efforçons de veiller à l'intégrité de nos campagnes de financement. Nous croyons beaucoup à l'intégrité et à la réputation de notre nom en tant qu'organisation. Nous évitons à tout prix les campagnes de financement sensationalistes, les opérations douteuses ou celles qui permettent à un intermédiaire de s'accaparer une grande partie des fonds, très peu d'argent allant aux aveugles ou à l'INCA. Nous sommes membres de la plupart des organisations de Centraide au Canada. Nous sommes partisans de cette façon de recueillir des fonds. Nous étions là lorsque Centraide a été créée. Nous avons abandonné en grande partie nos activités de financement direct par le porte à porte pour faire partie de Centraide. Nous sommes en faveur d'un financement responsable de ce type.

D'ailleurs, si votre Comité est en mesure de faire avancer les choses sur ce point, je peux vous dire que l'une des difficultés que nous avons vient du fait que nous ne bénéficions pas du même statut que les universités, qui sont des institutions d'État, ce qui fait que dans leur cas les dons de charité et les déductions correspondantes sont plus avantageux. Nous pouvons émettre des reçus aux fins d'impôt, mais ils ne donnent pas droit au même pourcentage de déduction que dans le cas des fondations universitaires. Nous avons essayé d'en appeler de cette situation. Cela dit, je considère que notre pays a été fondé et s'est maintenu sur les notions d'indépendance et de bénévolat, et sur la liberté. Nous reconnaissons et apprécions l'excellence de la protection sociale au Canada, mais nous ne voulons pas non plus que l'on oublie que le secteur privé reste une solution viable et rentable.

• 1200

In my other career in child welfare, we used to receive delegations in Winnipeg from other countries and from countries behind the Iron Curtain. They found that their kids were orphans of the system. Because the CNIB in Canada has public trustees, volunteers, and so on, as Ms Leslie said, we can truly say that blind people will not be orphans of the Canadian system as long as there are advocates out there. Charitable dollars and volunteers are the bread and butter of what we do.

Mrs. Hayes: Thank you. I have one other quick question.

One discrimination that has been enumerated by the Human Rights Commission is the discrimination based on disability. With your work through the years, can you describe—and I presume it has improved over the years, that there have been fewer and fewer events or occasions on which that's needed to be taken as a ground for discrimination.

Lorsque je travaillais dans le secteur de l'aide à l'enfance, nous avions l'habitude de recevoir à Winnipeg des délégations d'autres pays, notamment de pays situés au-delà du Rideau de fer. Ces délégations nous disaient que leurs enfants étaient des orphelins du système. Étant donné que l'INCA, comme l'a dit M^me^ Leslie, peut compter au Canada sur des garants dans le public, sur des bénévoles, etc., nous pouvons véritablement affirmer que les aveugles ne seront jamais les orphelins du système canadien tant qu'il y aura des gens dans le public pour défendre leur cause. Les dons de charité et les bénévoles sont au coeur de notre action.

Mme Hayes: Je vous remercie. J'ai une autre petite question à vous poser.

La discrimination fondée sur un handicap est un des cas de discrimination répertoriés par la Commission des droits de la personne. En vous fondant sur votre expérience pendant des années, pouvez-vous nous décrire la situation—et j'imagine qu'elle s'est améliorée au fil des années, qu'il y a de moins en moins de cas ou d'incidents qui permettent de parler de discrimination.

[*Text*]

Dr. Herie: We spoke of getting access, for example, to Braille income tax forms. There's no point putting out the income tax guide in print with a little note at the bottom saying that it's also available on tape. That isn't going to solve anyone's problem, particularly since the people trying to read it can't get it. There's discrimination in employment where there isn't job accommodation, which sometimes involves costly outlays of capital. We've got to encourage small and large corporations to do that. A lot of them, such as the banks, have come an awful long way in the last ten years. I think that's working well.

I can tell you where I personally feel discriminated against. I can't get a single Canadian newspaper in Braille, or at least a review of one. If I have a computer, I can get access through a database to *The Globe and Mail*, but there are no Canadian magazines in Braille, not a single one other than those that are published by CNIB and one or two agencies in Quebec. No public library deals in Braille.

You do not have in this country talking book magazines, other than what the CNIB produces. The public library system is a fragmented, multi–governmental level system. We're working with the National Library of Canada; in fact, we spoke of it at this committee the last time we were here, which was some years ago. The Bank of Canada also came and explained its program.

In this country we do not have a national strategy to address access to information in public library services. Everybody assumes that kids can go into the library for the price of a card, as we say in our printed material, and get a library service.

In Canada you have to rely on special libraries for the blind. The CNIB has the largest. We mail out a million items a year. We get a million of them back. We get postal service through a vote from Parliament that gives free postage on talking books and Braille; in fact, we were the first country in the world to do that. We did it in 1898. Every country in the world now does it. The fact still remains that we do not have access to the public library system. Every day it's very sporadic. Some libraries have a few talking books; as I said, none have Braille. We are, by the way, one of the few countries in the world that does not publish magazines in Braille or talking books for blind and visually impaired people. That's my soap box, but it's an important box.

Mrs. Hayes: Just to clarify, do those concerns go to the Human Rights Commission or do you work through lobbying? Or is it a mixture of things?

• 1205

Dr. Herie: Some blind people have laid complaints to human rights commissions. Some dealt with federal government departments.

[*Translation*]

M. Herie: Nous avons envisagé, par exemple, d'obtenir la production de formules d'impôts sur le revenu en Braille. Il ne sert à rien d'imprimer le Guide de l'impôt sur le revenu avec une petite note au bas précisant qu'on peut se le procurer sur bande magnétique. Cela ne va rien résoudre, surtout lorsque les gens intéressés ne peuvent pas en prendre connaissance. Il y a discrimination dans l'emploi lorsque les locaux ne sont pas adaptés, ce qui exige souvent des investissements coûteux. Il nous faut inciter les petites comme les grandes entreprises à s'en préoccuper. Nombre d'entre elles, notamment les banques, ont bien progressé ces dix dernières années. Je pense que nous sommes dans la bonne voie.

Je vais vous dire là où je me sens personnellement victime de discrimination. Je ne peux pas me procurer un seul journal canadien en Braille, ni même un compte rendu. Avec un ordinateur, je peux avoir accès à la base de données du *Globe and Mail*, mais il n'y a aucune revue canadienne en Braille, à l'exception de celles qui sont publiées par l'INCA et par un ou deux organismes au Québec. Aucune bibliothèque publique n'a d'ouvrages en Braille.

Nous n'avons pas, dans notre pays, de revues enregistrées, à l'exception de celles que produit l'INCA. Le réseau des bibliothèques est fragmenté et se répartit entre les différents niveaux de gouvernement. Nous oeuvrons auprès de la Bibliothèque nationale du Canada; nous en avons d'ailleurs parlé devant votre Comité la dernière fois que nous avons comparu, il y a quelques années. La Banque du Canada est elle aussi venue expliquer son programme.

Nous n'avons pas, dans ce pays, de stratégie nationale abordant la question de l'accès à l'information dans les bibliothèques publiques. Tout le monde part du principe que les enfants peuvent s'inscrire à la bibliothèque en prenant une carte, comme nous le disons dans notre documentation, et bénéficier ensuite du service.

Au Canada, il faut faire appel à des bibliothèques spécialisées pour les aveugles. La plus grande se trouve à l'INCA. Nous expédions par la poste un million de documents par an. Nous en recevons un million en retour. Nous bénéficions du service postal grâce à un vote du Parlement qui nous permet d'expédier gratuitement par la poste les livres enregistrés ou écrits en Braille; nous avons d'ailleurs été le premier pays à faire cela. Nous l'avons fait en 1898. Tous les autres pays du monde le font désormais. Il n'en reste pas moins que nous n'avons pas accès au réseau des bibliothèques publiques. C'est très parcellaire. Il y a des bibliothèques qui ont quelques livres enregistrés et aucune, je vous l'ai dit tout à l'heure, n'a de livres en Braille. Nous sommes d'ailleurs l'un des seuls pays du monde qui ne publie pas de revues en Braille ni de livres enregistrés pour les aveugles et les malvoyants. C'est mon dada, mais c'est important.

Mme Hayes: Simplement à titre de précision, est–ce que vous cherchez à régler ces préoccupations en passant par la Commission des droits de la personne ou en faisant du lobbying? Est–ce un peu des deux?

M. Herie: Il y a des aveugles qui se sont plaints devant la Commission des droits de la personne. Certains se sont adressés aux ministères fédéraux.

[*Texte*]

At CNIB we have avoided litigious kinds of interventions. We have avoided putting blind people on the street with placards. As a blind person, I sometimes think that might be more effective than trying to get my voice heard.

However, we have, for example, women who serve on the status of blind women committee of the World Blind Union. We're trying to work on discrimination in all areas.

Kay, as a blind woman, are there things you want to comment on?

Ms Leslie: Thank you.

In my capacity as a volunteer with the national council for the CNIB, my professional work involves working with employment equity for the Ontario government. I'm sure many of you know that within the entire public service, those who are least represented in the workforce are people with disabilities. In fact, not only have we not gained in numbers, we are decreased; we have lost people.

I know that a large reason for that is simply a lack of accommodation. A great proportion of that is a lack of access to printed material. Very briefly, I know of a number of accommodation issues that are now before the Canadian Human Rights Commission and that will continue to increase.

Part of my role is teaching managers that equity does not mean treating people the same way. In fact, if you treat people the same way, you will definitely discriminate. It means acknowledging people's differences.

I think those who are continually not given notice or accommodation are blind and visually impaired persons. I continually go to meetings where suddenly documents are produced in print. So everyone at the table has access to the information, but I do not. It is a huge barrier.

Our job postings still come out in print, so unless I can get a reader or someone to scan through those, then it may be a week late. You do not have the same information. In our job ads, we're attempting to screen systemic barriers.

Last week I called regarding a job ad that required a valid driver's licence. I called to see if that was the case, or whether they simply meant that the individual applying must be mobile. They said one must have the ability to travel. I said they had better repost this ad.

Those are some of the kinds of discrimination that we continue to face. I think it's going to be some time before those issues are dealt with, but accommodation for persons with disabilities is a very big issue.

[*Traduction*]

À l'INCA, nous avons essayé d'éviter les moyens d'action litigieux. Nous avons évité de demander aux aveugles de descendre dans la rue avec des pancartes. En tant qu'aveugle, j'ai parfois l'impression que ce serait plus efficace que d'essayer de faire entendre ma voix.

Nous avons cependant des femmes qui siègent, par exemple, au sein du Comité sur le statut des femmes aveugles à l'Union mondiale des aveugles. Nous nous efforçons de lutter contre la discrimination dans tous les domaines.

Kay, en ta qualité de femme aveugle, as-tu quelque chose à ajouter?

Mme Leslie: Merci.

En tant que bénévole au conseil national de l'INCA, mon travail consiste à m'occuper des questions d'équité dans l'emploi auprès du gouvernement de l'Ontario. Vous savez certainement que, dans les effectifs de l'ensemble de la fonction publique, ce sont les handicapés qui sont le moins bien représentés. Non seulement nous ne sommes pas plus nombreux, mais notre nombre a diminué; nous avons perdu des gens.

Je sais que cela s'explique en grande partie par un manque de locaux. Il y a aussi dans une large mesure la question de l'accès aux documents imprimés. En deux mots, disons que je sais qu'il y a un certain nombre de questions liées aux locaux qui passent en ce moment devant la Commission canadienne des droits de la personne et que leur nombre va continuer à augmenter.

Mon rôle consiste en partie à enseigner aux gestionnaires que l'équité ne consiste pas à traiter tout le monde sur le même pied. Bien au contraire, lorsqu'on traite tout le monde de la manière, on fait de la discrimination, c'est indéniable. Il faut tenir compte des différences entre les gens.

À mon avis, ce sont les aveugles et les personnes atteintes d'un handicap visuel que l'on oublie constamment d'informer ou d'accueillir dans des locaux adaptés. J'assiste continuellement à des réunions dans lesquelles apparaissent soudainement des documents imprimés. Tout le monde a alors accès à l'information, sauf moi. C'est un obstacle énorme.

Nos avis d'emploi sont toujours imprimés, ce qui fait que si je ne peux pas compter sur un lecteur ou sur quelqu'un pour les parcourir pour moi, je risque d'en prendre connaissance une semaine trop tard. L'information n'est pas la même pour tous. Dans nos offres d'emplois, nous nous efforçons de lever les barrières systémiques.

La semaine dernière, je consultais une offre d'emploi exigeant que le candidat ait un permis de conduire valable. J'ai appelé pour savoir si c'était bien là l'exigence ou si l'on voulait simplement dire que la personne candidate au poste devait être mobile. On m'a répondu qu'il fallait être en mesure de partir en déplacement. J'ai dit aux responsables qu'ils feraient mieux de reformuler leur annonce.

Voilà quelques-unes des différentes formes de discrimination auxquelles nous continuons à faire face. Je crois qu'il faudra un certain temps pour que ces questions soient réglées, mais le problème des locaux adaptés aux personnes handicapées reste majeur.

[*Text*]

Mr. Dromisky: First, I'd like to thank the witnesses for their interventions today. I am very impressed. Even though they may be physiologically visually impaired, it's apparent to me that they can see a heck of a lot more than most people on this Hill. Thank you very much for the comments and the sincerity of your delivery.

The Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act, plus a host of other federal and provincial acts that are in existence today, have references to the kinds of services they can provide for people who have some form of disability. My concern is for the people who have not fit into the general norm. They don't work for a factory or company, but they may be self–employed.

In my part of the country, in mid–Canada or northwestern Ontario, there are over 500 such people in my riding alone who are permanently disabled and self–employed. No matter which program we look at, federal or provincial, for references to retraining provisions being provided for disabled people, I find that the vast majority of these people I'm referring to do not meet criteria established in the various programs.

Do you have the same type of problem? I think you might have this problem in light of the fact that you said that 75% of your group, nationally, are unemployed. I'm wondering if you have the same kind of obstacle.

[*Translation*]

M. Dromisky: Je tiens tout d'abord à remercier les témoins de leur intervention aujourd'hui. Je suis très impressionné par ce qu'ils nous ont dit. Ils souffrent peut–être d'une déficience visuelle sur le plan physique, mais il m'apparaît qu'ils voient bien plus de choses que la plupart des gens qui travaillent sur la Colline. Merci beaucoup de vos commentaires et de la sincérité de vos propos.

La Loi sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées ainsi qu'une quantité d'autres lois fédérales et provinciales en vigueur à l'heure actuelle font référence aux différents types de services que l'on peut offrir aux gens ayant différentes formes de handicaps. Je me préoccupe du sort réservé aux gens qui n'entrent pas dans les normes. Il se peut, par exemple, qu'ils ne travaillent pas en usine ou dans une entreprise, mais qu'ils soient employés à leur compte.

Dans mon coin de pays, dans la région centrale du Canada où dans le nord–ouest de l'Ontario, il y a dans ma seule circonscription plus de 500 personnes atteintes d'un handicap permanent et qui sont employées à leur compte. Quel que soit le programme que l'on considère, qu'il soit fédéral ou provincial, lorsqu'il s'agit de faire jouer les mesures de recyclage prévues pour les personnes handicapées, je constate que la grande majorité des gens dont je viens de parler ne répondent pas aux critères établis.

Avez–vous ce même genre de problème? J'imagine que c'est le cas étant donné que vous nous avez déclaré que 75 p. 100 des personnes appartenant à votre groupe, au plan national, sont sans emploi. Je me demande si vous vous heurtez au même genre d'obstacle.

• 1210

Mr. Sanders: Mr. Chairman, although I come from the same part of the country as you do and I am familiar with the demographics in that area, as I mentioned I also recently came back from Atlantic Canada, and self–employed blind persons do fall outside the mainstream of accessible accommodation supported publicly and privately. Moreover, we had at least six individuals in those three provinces ask how they might start their business through some type of improved small business loan for blind or visually impaired persons, because mainstream institutions—banks and others—put them in a different category than other patrons and I think it's a combination of both.

It is part of our investigation to make sure that we separate the issue of economic disparity and poverty of all individuals from the cost of being blind, and the costs related specifically to blindness, in regaining equal access to the community, whether it's education, employment or leisure and retirement. We want to separate those two issues so that we don't see the provision of a white cane or a computer or a Braille page as being part of our social service system in an economic way. It's part of the

M. Sanders: Monsieur le président, je suis moi aussi originaire de cette région et j'en connais les composantes démographiques, mais je vous l'ai dit tout à l'heure, je reviens tout juste après avoir résidé dans la région du Canada Atlantique, et l'on doit reconnaître que les aveugles employés à leur compte ne sont pas pris en charge par les programmes d'application générale visant à offrir des locaux accessibles grâce à l'aide de fonds publics et privés. De plus, nous avons connu le cas d'au moins six personnes dans ces trois provinces qui nous ont demandé comment elles pourraient lancer leur propre entreprise en se prévalant d'une certaine forme améliorée de prêts aux petites entreprises à l'intention des personnes aveugles ou handicapées visuelles étant donné que les grandes institutions—banques et autres—ne les placent pas dans la même catégorie que leurs autres clients. Je crois qu'il y a un peu des deux.

Une partie de notre mandat consiste à faire en sorte que l'on sépare bien les questions de pauvreté et de disparité économique, qui frappe l'ensemble des gens, du coût qu'entraîne la condition d'aveugle et des coûts précisément liés à la cécité, lorsqu'il s'agit d'avoir le même accès aux services que l'ensemble de la population, que ce soit en matière d'éducation, d'emploi, de loisirs ou de retraite. Nous voulons séparer les deux choses pour que l'on ne considère pas que la

[*Texte*]

equalization process, and if before, during or after the individual's income drops below a certain point, that would take a different approach or a different stream.

Mr. Dromisky: Thank you.

Mr. Maloney: First to Dr. Herie. I practised law for many years in the same jurisdiction as Trevor Morgan, who you mentioned in your presentation. I knew him from the day–to–day correspondence and phone calls you'd have with a lawyer. I didn't realize he had a visual impairment until some years later when I appeared before him at a regional municipal council meeting. He was an elected member and certainly his handicap was no handicap.

Mr. Sanders, you mentioned the Canada Assistance Plan, which will be subject to the social security review. What benefits and weaknesses do you see in this program? What improvements do you think could be made to the program?

Mr. Sanders: I would prefer not to get into detail because we haven't finished our research yet. That's not a way of sidestepping. It is the key to CNIB because of the cost–sharing programs that we enter into with the federal and provincial governments. It is also directly related to the support to individuals, particularly to children and young adults. We want to put the issues and the solutions in as clear a way as possible, supported by documentation rather than by opinion.

As a result of the cost–saving cutbacks, the programs offered by CNIB, particularly in Atlantic Canada, are being severely restricted. It is to the point that unless we take other measures we will have to eliminate some of our services, which could be in the area of services to assist people in regaining employment, and counselling and practical services to parents who find out that their child is or will be blind at birth or shortly afterward.

Those services are being jeopardized right now by financial cutbacks throughout society at the provincial and federal levels, as well as the trickle down effect of adjusting the financial side. That's why we're pleased with the opportunity for all Canadians and organizations to put forward proposals to try to address the serious situations we have in Canada—the financial situations, the anomalies in the system, the gaps—but to do it in a way that won't inadvertently create other problems.

• 1215

It's been proven that if you don't start with a youngster who is blind at birth, employment 20 and 25 years later is totally out of the question, and 20 years too late is too late to fix it.

[*Traduction*]

fourniture d'une canne blanche, d'un ordinateur ou d'une page en braille fait partie intégrante de l'aide économique dispensée par les services sociaux. Cela doit faire partie d'un mécanisme assurant l'égalité à tous et si avant, pendant ou après cette opération, les revenus de la personne concernée tombent en–dessous d'un certain seuil, il conviendra de prendre des moyens différents qui ne relèvent pas de la même démarche.

M. Dromisky: Je vous remercie.

M. Maloney: Ma première question s'adresse à M. Herie. J'ai pratiqué le droit pendant de nombreuses années dans la même province que Trevor Morgan, que vous avez mentionné dans votre allocution. Je l'ai bien connu dans le cadre de relations entre avocats, marquées par l'échange de correspondance et d'appels téléphoniques quotidiens. Je ne me suis rendu compte qu'il était atteint d'une déficience visuelle que quelques années plus tard lorsque j'ai comparu devant lui à l'occasion d'une séance du Conseil de la disparité régionale. Il en était un des membres élus et parvenait très bien à surmonter son handicap.

Monsieur Sanders, vous nous avez parlé du Régime d'assistance publique du Canada, qui va être inclu dans le réexamen de notre sécurité sociale. Quelles sont les forces et les faiblesses de ce programme, selon vous? Quelles améliorations pourrait–on y apporter?

M. Sanders: Je préfère ne pas entrer dans les détails, parce que nous n'avons pas encore fini notre étude. Je ne cherche pas à me défiler. Il revêt une importance fondamentale pour l'INCA en raison des programmes à frais partagés auxquels nous participons avec les gouvernements provinciaux et le fédéral. Il a aussi un lien direct avec l'appui apporté aux personnes, notamment aux enfants et aux jeunes adultes. Nous voulons présenter les enjeux et les solutions de manière aussi claire que possible en nous appuyant sur des documents et non pas sur de vagues opinions.

À la suite des coupures budgétaires, les programmes dispensés par l'INCA, notamment dans la région Atlantique du Canada, sont sérieusement réduits. C'est à un point tel que si nous ne prenons pas d'autres mesures, nous en serons réduits à supprimer un certain nombre de nos services, ce qui pourrait se faire dans des secteurs comme l'aide apportée aux gens pour qu'ils retrouvent un emploi, le counselling ou les services pratiques offerts aux parents qui s'aperçoivent que leur enfant est aveugle à la naissance ou va l'être très bientôt.

Ces services sont remis en question aujourd'hui du fait des restrictions financières imposées dans toute la société au niveau provincial et fédéral et parce que les effets des compressions budgétaires se répercutent de haut en bas. C'est pourquoi nous sommes heureux que l'ensemble des Canadiens et des organismes concernés aient la possibilité de faire des propositions pour essayer de régler la situation difficile qui est la nôtre au Canada—la situation financière, les anomalies au sein du système, les lacunes—mais d'une façon qui ne crée pas, par ricochet, d'autres problèmes.

Il est établi que si l'on n'intervient pas dès la naissance auprès d'un jeune aveugle, il est totalement exclu qu'il puisse être employé 20 ou 25 années plus tard, et 20 ans de retard, c'est bien trop pour faire quoi que ce soit.

[*Text*]

I know I'm not answering your question. Frankly, I'd prefer not to today.

Mr. Maloney: I can appreciate your position. When you have finished deliberations with your group, I assume you will prepare a written report. I'm wondering whether you could provide it to this committee.

Mr. Sanders: Absolutely.

Mr. Maloney: You might be well advised to make a presentation to the human resources committee as well. They are reviewing the social reform system.

Mr. Sanders: We intend to do that, thank you.

Mr. Maloney: If I could be allowed one more question, perhaps I could address it to Kay Leslie.

When I became a member of Parliament, my assistant asked me if I would like business cards in Braille. That was a novel idea. I gave it some thought and then I decided not to do so—perhaps in error—because of the cost factor.

I can appreciate that Braille, as you indicated, is your wheelchair ramp, but it's at what cost? That's my concern. Are there minimum publications you feel should be provided, both in the public sector and the private sector, keeping in mind my concern for costs?

Ms Leslie: I will turn this over to Dr. Herie and Mr. Sanders, but an interesting point—this is just an aside—came up at a conference here in Ottawa a few months ago. It was a SIETR conference, the Society of International Education, Training and Research. Ironically, the focus of this was around diversity, understanding different cultural dimensions, how the workplace has changed and how we need to accommodate persons of all diversities. The material there was available in about eight languages. When I asked whether there was any chance I could have it on cassette or in Braille, they said no, they just hadn't thought of that, and frankly, it would cost too much. There wasn't enough of us.

I think it's such a catch–22 here. It's like saying we can't quite afford to be equitable yet. I know resources are at a premium right now. We perhaps have to set some priorities in terms of what material is fully acceptable. But I do think we certainly need to ensure that it's compulsory that the most important material—education materials, employment opportunities and so on—are available in alternate format.

I'd like to turn that over to Dr. Herie or to Jim.

Dr. Herie: Mr. Chairman, I just want to say on principle, with respect, we ought not to be discussing minimal or acceptable levels. That's what gets us into difficulty.

I realize there's a cost of doing business in all of these things. But we're not discussing here the issue of having everything accessible in alternative format. We're talking, in some cases, of having anything accessible. I think we understand

[*Translation*]

Je reconnais que je ne réponds pas à votre question. Je préfère bien franchement ne pas le faire aujourd'hui.

M. Maloney: Je comprends votre point de vue. Une fois que vous aurez fini de délibérer au sein de votre groupe, j'imagine que vous rédigerez un rapport. Je me demande si vous ne pourriez pas le faire parvenir à notre comité.

M. Sanders: Nous n'y manquerons pas.

M. Maloney: Il serait bon que vous fassiez aussi l'intervention devant le Comité des ressources humaines. Ce dernier réexamine la réforme sociale.

M. Sanders: Nous avons l'intention de le faire, je vous remercie.

M. Maloney: Si vous me permettez de poser une dernière question, j'aimerais m'adresser à Kay Leslie.

Lorsque je suis devenu député, mon assistant m'a demandé si je voulais avoir des cartes de visite en braille. L'idée était nouvelle. J'ai réfléchi à la question et j'ai décidé de ne pas le faire en raison du coût, mais peut–être était–ce une erreur.

Je comprends parfaitement que le braille, comme vous nous l'avez dit, équivaut pour vous à une rampe pour chaise roulante, mais quel en serait le coût? C'est ce qui me préoccupe. Y a–t–il un minimum de publications, tant du secteur public que du secteur privé, qui doit vous être fourni, en tenant compte de ma préoccupation pour les coûts?

M. Leslie: Je vais demander à MM. Herie et Sanders de vous répondre, mais je vais vous raconter en passant une anecdote intéressante qui s'est produite lors d'une conférence, ici à Ottawa, il y a quelques mois. Il s'agissait d'une conférence de l'Association internationale pour l'éducation, la formation et la recherche. La discussion était axée sur la diversité, la compréhension des différentes composantes culturelles, l'évolution du monde du travail et la façon de tenir compte des besoins de gens venus de tous les horizons. Les documents étaient disponibles dans quelque huit langues. Paradoxalement, lorsque j'ai demandé aux organisateurs si, par hasard, ils en avaient sur cassette ou en braille, ils m'ont répondu que non, qu'ils y avaient pensé, mais qu'il fallait reconnaître que ça coûterait trop cher. Nous n'étions pas suffisamment nombreux.

Il y a là un cercle vicieux. C'est comme si nous disions que nous n'avons pas encore les moyens d'être équitables. Je sais que les ressources sont rares à l'heure actuelle. Il nous faut peut–être établir certaines priorités pour savoir quels sont les éléments absolument indispensables. Je considère cependant qu'il nous faut absolument rendre la publication de certains documents particulièrement importants—matériel didactique, offres d'emploi, etc.—sous d'autres formes.

Je passe maintenant la parole à M. Herie ou à Jim.

M. Herie: Vous m'excuserez, monsieur le président, mais je tiens à dire que, sur le plan des principes, nous n'avons pas à discuter de normes minimales ou acceptables. C'est là que nous nous heurtons à des difficultés.

Je comprends bien que toutes ces choses ont un coût. Toutefois, il ne s'agit pas ici de dire que tout doit être accessible sous une autre forme. Nous voulons que, dans certains cas, on puisse avoir accès à quelque chose. Nous comprenons bien tous

[*Texte*]

that there aren't going to be daily newspapers in my lifetime that are going to come out on the morning stands fully in Braille, but they will be in electronic formats and in other accessible medium that are more practical, since Braille is bulky, or people will use synthetic voice.

On the matter of having business cards in Braille, my business card's in Braille, many members of Parliament have business cards in Braille, as do bankers and so on. It's more than information, or that maybe only one blind person will ever take your Braille business card. It's an awareness issue, it's an access issue.

Yes, there is an added cost to that. But if the priority is whether I should have your business card in Braille, sir, or I should have accessible to me information on your constituency or the laws of this country, I'd be happy to have your business card in Braille, but I'd probably need the laws of this country and human rights legislation and other things that I need in alternative format more urgently. We should have it all, if we could have it.

I get uncomfortable when we talk about what's acceptable, because that gets into the discussion of second–class citizenship, and we're here to talk about first–class citizenship.

[*Traduction*]

que je ne pourrai jamais, tant que je vivrai, aller chercher tous les matins chez le marchand de journaux mon quotidien rédigé entièrement en braille, mais il y aura des journaux sur support électronique ou sous une forme plus pratique que le braille, qui est encombrant, et il y aura aussi des gens qui utiliseront un synthétiseur vocal.

Pour ce qui est des cartes de visite en braille, j'ai une carte de visite en braille, de nombreux députés ont des cartes de visite en braille, de même que des banquiers, etc. Ce n'est pas simplement une question d'information ou parce qu'une personne aveugle, peut–être, va un jour prendre une carte de visite en braille. C'est une question de prise de conscience, une question d'accès au service.

Oui, tout cela a un coût. Quant à savoir si la priorité est d'avoir votre carte de visite en braille ou d'avoir accès à l'information concernant votre circonscription ou les lois de notre pays, je serais heureux d'avoir votre carte de visite en braille mais j'aurais probablement besoin de façon plus urgente de pouvoir disposer, sous une autre forme, appropriée à mes besoins, des lois de notre pays, de la Loi sur les droits de la personne et de différentes choses qui me sont nécessaires. Il faudrait tout avoir, si c'était possible.

Je suis toujours mal à l'aise quand on discute de ce qui est acceptable, parce que l'on en vient à parler de citoyens de seconde classe alors qu'il s'agit ici de se considérer comme des citoyens de première classe.

• 1220

The Chair: I'd like Mr. Finlay to pose his question please.

Mr. Finlay: Thank you, Mr. Chairman. It's been very interesting. I thank the witnesses for their time and their broad range of issues.

I would like to go back to something Dr. Herie said. I think you said something like with the right skills training and moderate accommodation we can be largely independent in the mainstream.

You did tell us the little story about part–time at university for people who were attempting to upgrade. What are some of the other disincentives to work created by the present income security system? What other elements within the income security system prevent visually–impaired Canadians from full and equal participation? That's a huge question, but you might give us one or two.

Dr. Herie: I'd have to think about mine.

Mr. Sanders: Maybe I could, Mr. Chairman. I talked to a number of individuals who are at the marginal stage where welfare, geared to the fact that they are disabled persons, is at a level at which they are not going to starve to death. To leave that and get into entry–level jobs, many of which are minimum wage or in that area, becomes a financial burden.

In addition to a quality of living, financial support to live includes, for example, the drug benefits. For a number of individuals, particularly blind diabetics and others who have additional medical problems, that transition from a social

Le président: Je voudrais que M. Findlay pose sa question.

M. Finlay: Merci, monsieur le président. C'était très intéressant. Je remercie les témoins de nous avoir accordé leur temps et d'avoir examiné un grand nombre de sujets.

Je voudrais revenir à l'une des remarques de M. Herie. Je crois que vous avez dit qu'avec une formation professionnelle adéquate et des aménagements mineurs, il était possible d'être pratiquement indépendant sans être à part de la société.

Vous nous avez fait un petit récit sur les études universitaires à temps partiel pour les personnes souhaitant se perfectionner. Quels sont les autres effets dissuasifs, sur le plan de l'emploi, que présente le système actuel de sécurité du revenu? Quels sont les autres éléments qui, dans ce système, empêchent les Canadiens malvoyants de participer pleinement et également à la vie de la société? C'est une question très vaste, mais vous pourriez m'en citer un ou deux.

M. Herie: Il faudrait que je réfléchisse au mien.

M. Sanders: Je pourrais peut–être répondre, monsieur le président. J'ai parlé à plusieurs personnes qui se trouvent à un stade limité où l'assistance sociale, étant donné que ce sont des personnes handicapées, est d'un niveau tel qu'elles ne mourront certainement pas de faim. Dans ces conditions, c'est un fardeau financier que de renoncer à ces prestations pour prendre des emplois de débutant qui, bien souvent, se situent au niveau du salaire minimum.

Outre la qualité de vie, l'aide financière comprend aussi, par exemple, le remboursement des médicaments. Dans certains cas, surtout pour les aveugles diabétiques et d'autres qui ont différents problèmes médicaux, cette transition d'un système de

[*Text*]

security system, a tax–based system, to the workplace would actually result in a drop in real disposable income. If they do that in one month or one year or however long it takes, they are going to surpass it and then have a quality of living based upon the rewards economics brings you.

Time and time again, we heard people who just couldn't make that jump between the security of knowing they're going to eat tomorrow to taking a drop while they got into the workplace and brought their... It's hard to explain without giving specific examples.

Dr. Herie: Mr. Chairman, a couple of disincentives do exist, such as job accommodation with employers. Whether through tax credits or direct grants where employers can be helped with on–site job training, apprenticeship types of situations where necessary, or call it job coaching—whatever the term is that's used today—these will go a long way toward getting people back into gainful employment.

When you come to issues like transportation, again you've got to be sure that there is accessible transportation, that people can get to and from work, and for that they need travel skills. One of the biggest issues still, though—and I've been in the job force for thirty years now... When I went to university there was very little assistance. I used to write my exams in the registrar's office on a portable typewriter, and that was, by the way, after I brailled the questions myself.

Those days are gone. We've made tremendous progress in all of that. VRDP, the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act, has worked pretty well in the cost–shared approach, as has the CAP, as has the outreach program. There are a lot of good things that have helped blind or visually–impaired people. But attitudinal things are still a big barrier. People still have to be prepared to make that first risk to say can a blind person do this, or can a visually–impaired do this.

• 1225

As Ms Leslie said, if you're still posting ads saying you've got to have a driver's licence, there are all kinds of Canadians with learning disabilities, with all kinds of other situations, who don't drive and who are disenfranchised from those opportunities. As she said, is the issue whether they can get around? I didn't drive, and I carried a case–load in child welfare for ten years in Winnipeg and I fell down lots of snow banks doing it. The fact is that nobody provided me with transportation other than the public transportation system. At the end of the day, the issue was if I had to get out there and do the job, could I get around and do it? It wasn't an issue if I didn't have a driver's licence.

So we still have those expectations that people are going to do the "normal things". It comes down to attitude, awareness and education. That's part of the CNIB's job. We have to convince employers—and we've been doing it for 70 years—that

[*Translation*]

sécurité sociale, d'un système fondé sur l'impôt, au monde du travail va entraîner une véritable baisse du revenu disponible. Ceux qui décident de travailler néanmoins vont arriver au bout d'un mois, d'un an, ou du temps qu'il faudra, à dépasser ce niveau et à avoir alors une qualité de vie en fonction de leurs activités économiques.

Je ne sais combien de fois, nous avons vu des personnes qui ne parvenaient pas à faire de saut entre la sécurité qui leur permet de savoir ce qu'ils vont manger le lendemain, et le risque d'une baisse de revenu au moment de l'entrée sur le marché du travail en attendant... C'est difficile à expliquer sans donner d'exemple précis.

M. Herie: Monsieur le président, il y a quelques éléments dissuasifs, comme la question des aménagements au travail pour les employeurs. On peut penser à des crédits d'impôt ou à des subventions directes qui aideraient les employeurs à assurer la formation en milieu de travail, à des situations du genre apprentissage au besoin, où l'on peut aussi parler d'entraînement au travail—quel que soit le terme utilisé aujourd'hui—, toutes ces mesures pourraient jouer un rôle déterminant pour ramener ces personnes vers des emplois intéressants.

Pour ce qui est du transport par exemple, là encore il faut veiller à ce qu'il y ait des moyens de transport accessibles, pour permettre aux gens d'aller travailler, et pour cela ils doivent savoir se déplacer. L'un des plus gros problèmes, encore et toujours, bien que—et voilà maintenant 30 ans que je travaille... Lorsque j'étais à l'université, il y avait très peu d'aide. Je préparais mes examens dans le bureau du registraire sur une machine à écrire portative, après avoir écrit les questions en braille moi–même.

Cette époque est révolue. Nous avons immensément progressé à ce niveau. La Loi sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées a donné d'assez bons résultats en ce qui a trait au partage des coûts, tout comme le RAPC ou le programme Extension. Beaucoup de choses ont été très utiles pour les personnes aveugles ou malvoyantes. Mais le problème de l'attitude reste un obstacle majeur. Il faut que les gens soient préparés à prendre le risque de demander si une personne aveugle ou malvoyante peut faire telle ou telle activité.

Comme l'a dit M^me^ Leslie, si l'on continue à publier des offres d'emploi exigeant qu'on soit titulaire d'un permis de conduire, toutes sortes de Canadiens éprouvant des difficultés d'apprentissage, ayant toutes sortes de problèmes, et qui ne conduisent pas, ne pourront profiter de ces occasions. Comme elle l'a dit, le problème est–il de savoir s'ils peuvent se déplacer? Je ne conduisais pas, et j'ai eu pendant 10 ans la charge de nombreux cas dans le cadre de l'aide à l'enfance à Winnipeg et je suis bien souvent tombé dans des bancs de neige en faisant mon travail. Le fait est que je n'avais que les transports en commun à ma disposition. En fin de compte, la question était de savoir si je pouvais réussir à m'organiser et à faire le travail, s'il le fallait. La question n'était pas de savoir si j'avais un permis de conduire ou pas.

Beaucoup s'attendent encore à ce que l'on fasse ce qui est «normal». C'est une question d'attitude, de sensibilisation et d'éducation. Cela fait partie du travail de l'INCA. Nous devons convaincre les employeurs—et voilà 70 ans que nous essayons

[*Texte*]

people can do this. As I said, that's why you have blind people working in a thousand occupations in this country, from drill presses, to ranching, to anything you want to mention. We just want to keep building on that.

I don't know if you said what the barriers are in the current policies and legislation. There are probably many. Maybe what we want to look for in this new review is to forget about the barriers and the things that existed and didn't work. Let's put the things in that will work, and turn the page.

That's where we are at today, because there isn't time to go and fix everything from the past. I think we can get it right and it would be much cheaper in the end than trying to solve tomorrow's employment problems with yesterday's programs. That isn't going to be adequate in the next millennium.

The Chair: We are at about 12:27 p.m. All members of the committee have had an opportunity to pose questions. We have the room until 1 p.m. Now, normally we would have allowed. . .

I forgot to ask the witnesses how much time they have for the committee. Have you had lunch? Do we get a feel. . .?

Dr. Herie: You've been very generous, all of you. We are very grateful for that.

The Chair: How long can you stay with us?

Mr. Sanders: We are at your disposal. We would have another ten minutes, if it was possible for you to accommodate that.

The Chair: Sure, so if we have ten minutes, by agreement. . . I'll let Mr. Telegdi pose one question.

Mr. Telegdi: Actually I think this is a great opportunity for the committee as we're looking at the social policy review. I really look forward to having your input on it, particularly in regard to streamlining the delivery systems, be they provincial or federal, so that they become enablers instead of tripping people up, as was mentioned.

I might be taken with technology, because I come from the riding in Waterloo where we have many leading software firms. As much as I am not up to par on software, I never cease to be amazed, especially with the new generation of scanners that are coming out.

If you scan a page of information into the computer with a scanning device, has anybody done any work to see if it would be possible to translate that, to have the black box that gives you Braille?

Dr. Herie: We're doing that now. It goes into WordPerfect and then it goes through a software program that prints it in Braille.

In my office, it's possible for some of our staff who know nothing about Braille, to actually produce this kind of Braille. The only thing that is helpful is knowing enough about it so you get the pages the right side up and staple them together.

[*Traduction*]

de le faire—de ce que nous pouvons faire. Comme je l'ai expliqué, c'est pour cette raison que des non–voyants font toutes sortes de métiers au Canada, opérateur de perceuses à colonne, éleveur, tout ce que l'on peut imaginer. Nous voulons continuer sur cette voie.

Je ne sais pas si vous avez demandé quels étaient les obstacles dans les politiques et les lois actuelles. Il y en a sans doute beaucoup. Dans ce nouvel examen, nous devrions peut–être essayer d'oublier les obstacles et tout ce qui a existé et n'a pas fonctionné. Conservons ce qui marche et tournons la page.

C'est là que nous en sommes aujourd'hui, parce que nous n'avons pas le temps de reprendre et de corriger tout ce qui vient du passé. Je crois que nous pouvons avoir un bon système et ce serait bien meilleur marché en fin de compte que d'essayer de régler les problèmes d'emploi de demain avec les programmes d'hier. Cela ne répondra pas aux besoins du prochain millénaire.

Le président: Il est environ 12h27. Tous les membres du comité ont eu la possibilité de poser des questions. Nous pouvons garder la salle jusqu'à 13 heures. Normalement, nous aurions permis. . .

J'ai oublié de demander aux témoins de combien de temps ils disposaient. Avez–vous déjeuné? Avez–vous l'impression. . . ?

M. Herie: Vous avez été très généreux, vous tous, nous vous en sommes très reconnaissants.

Le président: Combien de temps pouvez–vous rester avec nous?

M. Sanders: Nous sommes à votre disposition. Nous aurions encore 10 minutes, si cela vous convient.

Le président: Bien sûr, donc si nous avons 10 minutes, si nous sommes d'accord. . . Je vais permettre à M. Telegdi de poser une question.

M. Telegdi: Je trouve en fait que c'est une merveilleuse occasion pour le comité puisque nous allons nous pencher sur la réforme des politiques sociales. J'aimerais avoir votre avis à ce sujet, surtout en ce qui a trait à la simplification des systèmes d'exécution, qu'ils soient provinciaux ou fédéraux, afin qu'ils facilitent les choses au lieu de créer des obstacles supplémentaires, comme nous l'avons vu.

J'ai peut–être un penchant pour la technologie parce que je viens de la circonscription de Waterloo où se trouvent beaucoup de grandes entreprises de logiciels. Comme je suis loin d'être à la hauteur à cet égard, je suis toujours étonné, surtout quand je vois à quoi ressemble la nouvelle génération de scanners ou de lecteurs optiques.

A–t–on essayé de voir s'il serait possible de traduire en braille une page d'information que l'on a lue pour l'ordinateur à l'aide d'un lecteur optique?

M. Herie: C'est ce que nous faisons maintenant. Le texte est saisi en WordPerfect, puis est imprimé en braille grâce à un logiciel spécial.

Dans mon bureau, certains de nos employés qui ne connaissent rien au braille peuvent ainsi produire ce genre de texte en braille. La seule chose, c'est qu'il est préférable qu'ils connaissent suffisamment le braille pour mettre les pages dans le bon sens avant de les agrafer.

[*Text*]

You really can produce this now electronically through scanners in the same way that there are now optical scanners that provide synthetic voice, so university professors can mark papers. Dr. Derksen at Brock University marks all his papers, reads, does book reviews, all with a Kurzweil reading machine.

Those are all things that have happened. Only in the last three to five years have these things been available. Now they're coming out almost day by day.

[*Translation*]

On peut faire cela maintenant de façon électronique, à l'aide de scanners; un peu comme il existe maintenant des lecteurs optiques qui produisent une voix synthétique, ce qui permet à des professeurs d'universités de noter les travaux. M. Derksen à Brock University note tous ses travaux, lit, fait des critiques de livres, tout cela grâce à un lecteur Kurzweil.

Toutes ces techniques sont nouvelles. Elles n'existent que depuis les trois ou cinq dernières années. Et maintenant il en sort presque tous les jours de nouvelles.

• 1230

Mr. Telegdi: Now, I take it then that while this new device is probably expensive, the cost would be going down over time, as everything seems to be doing in the computer world.

It truly is a wonderful tool for making information much more readily accessible for translation. I'm not sure if the time will come when people will carry them around the way people carry around portable computers.

Dr. Herie: Well, this is $1,200 U.S. That's relatively inexpensive compared to a laptop computer. However, what's interesting about attitudes, you see. . .

I've done a great deal of tandem bicycling, and I once said to a friend that I was going to buy a tandem bicycle for $2,500. Somebody said "$2,500 for a bicycle?" I said "Well, if I was buying an $18,000 sailboat, you wouldn't think twice about that." It's what we think of what's expensive and what we need and what we enjoy.

Mr. Sanders: Also, Mr. Chairman, when you talk about the cost of equipment, a $2,000 or $5,000 device individually is probably more than any of us on average can afford to buy. But if that means getting off a lifetime of welfare, it isn't even a discussion point. Because blindness is an information issue—and that's what blindness is—technology offers the greatest opportunity to close the information gap between blind and sighted people. The scanners we have today have done just that.

As Dr. Herie said, technology is also our biggest threat. The use of graphics immediately eliminates the scanner from working. Just as we get to the point where we are so close to closing that information gap so that you can work in virtually any profession today, it is all of a sudden widening again through the use of graphics, the so–called Windows. That one feature alone will put us out of business.

As Dr. Herie mentioned, Mr. Stoodley is on one of the subcommittees on the Francis Fox electronic highway committee. There's also a group of young blind people in their 30s and 40s, who now use technology as part of their everyday life, who are considering taking legal action in some federal jurisdiction, because they're not convinced that goodwill alone—and there is a lot of it, by the way—will be enough to protect us from the indiscriminate use of graphics and lack of consistency.

M. Telegdi: Je suppose que ce nouvel appareil est assez onéreux mais le coût va sans doute diminuer avec le temps, comme c'est généralement le cas en informatique.

C'est vraiment un instrument extraordinaire pour transposer plus facilement l'information en braille. Je ne sais pas si un jour il sera possible de les transporter partout comme on le fait avec les bloc–notes électroniques.

M. Herie: Eh bien, cela coûte 1 200$ américains. C'est relativement peu coûteux par rapport à un bloc–note électronique. Mais ce qui est intéressant au sujet des attitudes, vous voyez. . .

J'ai fait beaucoup de bicyclette en tandem et j'ai dit une fois à un ami que j'allais acheter un tandem pour 2 500$. Quelqu'un m'a dit: «2 500$ pour une bicyclette?». J'ai répondu: «Si j'achetais un voilier à 18 000$ tu trouverais ça tout à fait normal.» Tout dépend de ce que l'on trouve cher, de ce que l'on veut avoir et de ce que l'on aime.

M. Sanders: En outre, monsieur le président, toujours à propos du coût du matériel, il est vrai que la plupart d'entre nous n'ont pas les moyens d'acheter un appareil à 2 000$ ou de 5 000$ en général. Mais si c'est grâce à cela que l'on peut échapper à l'aide sociale à vie, il n'est même pas nécessaire d'en discuter. Finalement la cécité est un problème d'information—et c'est bien cela—la technologie offre une occasion extraordinaire de supprimer l'écart entre voyants et non–voyants en matière d'information. C'est justement ce que nous avons pu faire avec les scanners que nous avons aujourd'hui.

Comme l'a dit M. Herie, la technologie est aussi notre plus grande menace. Si l'on utilise un système graphique, le scanner n'est plus utilisable. Juste au moment où l'on arrive presque à supprimer l'écart au niveau de l'information, ce qui permet aux malvoyants d'exercer pratiquement n'importe quelle profession aujourd'hui, l'écart s'élargit à nouveau tout à coup, à cause des systèmes à icônes de Windows. Ce seul élément va suffire à nous empêcher de travailler.

Comme l'a dit M. Herie, M. Stoodley fait partie de l'un des sous–comités du Comité Francis Fox sur l'autoroute électronique. Il y a aussi un groupe de jeunes non–voyants dans la trentaine et la quarantaine, qui utilisent maintenant quotidiennement cette technologie et envisagent d'intenter des poursuites devant une instance fédérale parce qu'ils ne sont pas convaincus que la bonne volonté—et il y en a beaucoup, disons–le—suffira à nous protéger de l'utilisation de systèmes graphiques à tort et à travers et du manque de cohérence.

[*Texte*]

I received a phone call yesterday that this group is looking at launching legal action. Maybe we need both, including solutions pushed on a little bit by the legal system in Canada, and if that occurs, we might be able to put both of those items together.

Dr. Kurzweil, the inventor of the first optical scanner with synthetic voice about 20 years ago, was the guest speaker at the CNIB national council meeting a few weeks ago and was the recipient of the CNIB Winston Gordon award for technology, which is an international cash prize and medallion recognizing specialized technology for the blind. He said that although we have to be on guard, there are going to be gaps. He's a brilliant international scientist and predicts that by the year 2020 we will be downloading our brain onto our PC and then the bioethics people can take over to determine whether it's your brain on that PC or something we've manipulated.

We're right in the middle of it now and I probably have benefited more from technology. I've never been more frightened in my life that blind people coming behind me will have the same benefits I do, because technology could put us out of business.

The Chair: Are there any questions from this side of the committee? Ms Hayes.

Mrs. Hayes: Just specifically with reference to the government's discussion paper, "Improving Social Security in Canada", which has to do with the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act, I believe you said it worked pretty well. Now, that discussion paper said it was outdated. Could you comment on that?

Dr. Herie: I'll tell you what's not outdated, and that's the shared dollars for the end user, the dollars blind people live on and get assistance from.

• 1235

I say that it's worked pretty well, in most cases, with our employment counsellors and our rehabilitation counsellors, with provincial governments in this country. They've been able to share in these dollars. It has encouraged training, the purchase of equipment, counselling, and adjustment–to–blindness programs. Generally, I think it has worked fairly well. I sit here today to tell you that.

I don't know what's outdated about it. Maybe it's the mechanisms and the accounting for it and a lot of other things that have been complex. They've been reviewing it. I've been at CNIB for 17 years now, and I think they were reviewing it when I came. I participated in various reviews over the years. I guess the question is what it will be replaced with. That would be the concern.

Whether there's an easier mechanism to harmonize these cost–sharing programs—in the same way we're negotiating the harmonizing of the GST and provincial sales tax... Is it going to work better, be more cost–effective? Well, it's the same thing with VRDP dollars. In the end, if we're going to keep some level of equity in this country, particularly for blind people, we're going to need some kind of level playing field.

[*Traduction*]

On m'a dit hier au téléphone que ce groupe envisage d'intenter des poursuites. Nous avons peut–être besoin des deux et aussi de solutions un peu encouragées par le système juridique canadien et, si cela se produit, nous réussirons peut–être à regrouper tout cela.

M. Kurzweil, l'inventeur du premier scanner optique à voix synthétique il y a environ 20 ans, était le conférencier invité à la réunion du Conseil national de l'INCA il y a quelques semaines et a reçu le prix international de technologie de l'INCA, Winston Gordon, qui se compose d'un prix en espèces et d'un médaillon récompensant une innovation technologique spéciale pour les aveugles. Il a dit que nous devions être sur nos gardes mais qu'il y aurait des écarts. C'est un scientifique brillant, de renommé internationale et il prévoit que d'ici 2020 nous mettrons tout notre cerveau dans notre ordinateur personnel et ce sera alors aux spécialistes de la bio–éthique de prendre le relais pour déterminer si c'est bien le cerveau d'origine qui a été mis sur ordinateur ou si il y a eu une manipulation.

Actuellement, nous sommes au milieu de cette évolution et nous avons beaucoup tiré partie des nouvelles techniques. De toute ma vie, je n'ai jamais craint autant que les aveugles qui viendront après moi n'est pas les mêmes avantages que moi, parce que la technologie pourrait nous mettre sur la paille.

Le président: Y a–t–il des questions de ce côté–ci du comité?

Mme Hayes: J'aimerais dire un mot à propos du document de travail du gouvernement: «la sécurité sociale dans le Canada de demain», qui porte sur la Loi sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées dont vous avez dit, je crois, qu'elle fonctionnait plutôt bien. On dit dans ce document de travail qu'elle est périmée. Pouvez–vous me donner votre avis sur ce point?

M. Herie: Je prétends qu'elle n'est pas périmée, et que c'est là que se trouve les fonds partagés pour l'utilisateur final, les dollars qui permettent aux non–voyants de vivre et d'avoir de l'aide.

Je trouve qu'elle a donné d'assez bons résultats, dans la plupart des cas, avec les conseillers en emplois et les conseillers en réadaptation auprès des gouvernements provinciaux du pays. Il leur a été possible de partager ces fonds. La loi a contribué à encourager la formation, l'achat de matériel, les services de counselling, et les programmes d'adaptation à la cécité. En générale, je trouve qu'elle a plutôt bien fonctionné. Je tiens à vous l'affirmer aujourd'hui.

Je ne vois pas ce qu'elle a de périmé. Peut–être que les mécanismes, le système d'imputabilité et bien d'autres éléments sont trop complexes. Cela a été revu. Je suis à l'Institut depuis 17 ans et je crois que la question était à l'étude lors de mon arrivée. J'ai participé à plusieurs examens au fil des années. La question est de savoir par quoi la loi serait remplacée. C'est cela qui est inquiétant.

Quant à savoir s'il existe un mécanisme plus simple pour harmoniser ces programmes de partage de coûts—tout comme l'on négocie l'harmonisation de la TPS et de la taxe de vente provinciale... Est–ce que le système fonctionnera mieux, est–ce qu'il sera plus efficace sur le plan des coûts? C'est la même chose avec les fonds du RPPH. De toute façon, si l'on veut conserver une certaine équité, surtout pour les personnes aveugles, il faudra que tout le monde soit sur un pied d'égalité.

[*Text*]

VRDP with CNIB has provided that in most parts of Canada. That's been our experience. The danger would be that if we harmonize it or change it, at the end of the day it's going to make it more complex for people to get access to front–end dollars. If somebody who is blinded in an accident comes into the CNIB needing training, and if we've got a whole bureaucracy or complex form of getting money, that will create a difficulty. I'm not sure how the act is out of date, but I can tell you that the sharing of the dollars and the levelling of the playing field are not out of date. They are still needed and are going to continue to be needed.

It's a negotiation, always. We have to justify these claims to provincial governments. I'm sure they do that with the federal auditors and everyone else. I can tell you that a lot of blind, visually impaired people are working today and have been educated. It was before my time, so I'm not one of them, but a lot of them today who are in very successful jobs working for the federal government, as lawyers and a lot of other things, got their start with VRDP funding.

Mr. Sanders: Mr. Chairman, I would like to add one very quick point, which is a very important one. For other types of disabilities, for disabled persons who require long–term, chronic, day–to–day, lifetime support, it may be a different circumstance. With blind and visually impaired persons, blindness is the central reason for the disability.

The Chair: With the remaining minutes, I would like to pose a question.

You opened by complimenting the committee on its focus, on the challenges facing your group, and you indicated that the social security review, as a study being undertaken by the human resources development committee, is laudable.

How do you see our committee doing a study of this issue with respect to the status of disabled persons? Would we do it jointly with the other committee and report to the House of Commons directly, or would you rather the human resources development committee pursue these studies with groups out in the country?

Dr. Herie: We'd like to be part of the mainstream discussion. If that's with the human resources development committee... I don't think we ought to exclude women, disabled people, minorities, or other populations in this country. In that whole review process—and I'm not intimately knowledgeable of it, I will admit that—I think the principle of inclusion and mainstreaming is very important. However, I think this committee is still a vehicle. As I said, I personally have advocated for it, have appreciated it, and have welcomed it for 12 or 14 years now.

We are today presenting issues to this committee. When you report to the House, you may in fact be helpful as a balancing kind of viewpoint to the work of the human resources development committee, ensuring that the inclusion of disabled

[*Translation*]

C'est à cela que nous sommes arrivés dans la plupart des régions du Canada grâce au RPPH et à l'INCA. C'est ainsi. Le danger, si l'on harmonise les dispositions ou si on les modifie, c'est qu'il soit plus difficile pour les personnes non–voyantes d'avoir accès au fonds. Si quelqu'un perd la vue dans un accident et vient à l'INCA parce qu'il a besoin de formation, et s'il y a toute une bureaucratie et s'il est compliqué d'obtenir l'argent nécessaire, ce sera un problème. Je ne vois pas exactement en quoi la loi est périmée, mais je peux vous dire en tout cas que le partage des fonds et l'égalité entre tous les partenaires ne sont pas des choses périmées. Le besoin est toujours là et il ne va pas disparaître.

C'est une négociation, comme toujours. Nous devons justifier ces demandes aux gouvernements provinciaux. Je suis sûr que c'est ce qu'ils font avec les vérificateurs fédéraux et tous les autres. Je peux vous dire que beaucoup de personnes non–voyantes ou mal–voyantes travaillent aujourd'hui et ont fait des études. C'était avant mon époque et je n'en fais donc pas partie, mais beaucoup d'entre eux qui ont aujourd'hui des emplois très intéressants au gouvernement fédéral, comme avocats et dans bien d'autres fonctions, ont démarré grâce aux fonds du RPPH.

M. Sanders: Monsieur le président, je voudrais ajouter une toute petite observation, qui est très importante. C'est peut–être différent pour les autres types de handicaps, pour les personnes handicapées ayant besoin d'une aide à long terme, chronique, quotidienne et pour la vie. Pour les personnes aveugles ou ayant des troubles de la vue, le handicap est exclusivement lié à la vue.

Le président: Dans les quelques minutes qui nous reste, je voudrais vous poser une question.

Vous avez commencé par féliciter le comité de son orientation, par exposer les difficultés que rencontre votre groupe, et vous avez dit que l'examen de la sécurité sociale, c'est–à–dire l'étude entreprise par le comité du Développement des ressources humaines, est une entreprise louable.

Comment, d'après vous, notre comité pourrait–il étudier cette question du point de vue de la situation des personnes handicapées? Devrions–nous travailler conjointement avec l'autre comité pour faire rapport directement à la Chambre des Communes, ou le comité du Développement des ressources humaines devrait–il effectuer cette étude avec des groupes dans les différentes régions du pays?

M. Herie: Nous voudrions participer aux discussions générales. Si c'est le comité du Développement des ressources humaines qui s'en occupe... Je crois qu'il ne faut pas exclure les femmes, les personnes handicapées, les minorités ni les autres segments de la population. Dans tout ce processus d'examen—et je ne le connais pas parfaitement, je l'avoue—je trouve que le principe d'inclusion et d'intégration est très important. Cependant, ce comité reste un instrument important. Comme je l'ai dit, je l'ai personnellement demandé, je l'ai apprécié et je suis heureux qu'il soit là depuis 12 ou 14 ans maintenant.

Aujourd'hui, nous présentons notre situation à ce comité. Lorsque vous ferez rapport à la Chambre, vous jouerez peut–être un rôle important en ce sens que votre point de vue pourrait venir compléter les travaux du comité du

[*Texte*]

people and their issues are going to be part of the main fabric of that report and that they're going to be reflected in the recommendations and in the eventual legislation. I think you can be a great extension to the kind of advocacy we're going to do, but we need friends among members of the House so that if there is some shortcoming in the report, an obvious omission or an obvious gap, we'd like to have the option of coming and asking if you can help us with this.

• 1240

We've introduced far too many issues today, but we've been promised copyright amendments in this country that would give exemption from the payment of royalty for producing talking books and Braille. It still hasn't happened. We need friends for a national strategy on access to information and equitable library services. We need friends for all of that.

I don't know what parallel studies might be done in respect to the review of the social programs and policies, but I think there's a comfort in knowing there's another forum out there, so that if we, as blind people, do get lost in that whole big discussion, we can come and have resource to you, sir, and to your committee to say we now need advocates in the House.

When this committee was formed in 1981 this was the point of view disabled people in this country had. We had no voice. Now we have a voice and we've had it for 15 years; we appreciate having it.

I strongly urge you to keep interested in this. We may want to come back at some point to say we've been part of this bigger process, but no one's listening.

The Chair: Thank you for your confidence in our committee. I can certainly assure you, on behalf of the committee, that we remain very interested and keen on the whole social security review. Discussions are taking place with the government along the line as to which of the two committees would pursue the study.

With respect to the issues you have raised, we have taken note of your position. On this note, I would like to thank you for your presentations and thank the committee members for their participation.

I will adjourn this component of the meeting and just ask members to stay for a minute or two for our plan for the next few days.

Dr Herie: Merci beaucoup, Monsieur le président.

The Chair: Thank you.

We'd just like to take a couple of minutes of the committee's time.

The up-to-date report on the way our committee may be studying the social review aspects has not been finalized as to which of the two committees will pursue this study. There is a sentiment on the part of the government to have the human resources development committee continue with the study along the line of the sentiment shared by the witnesses today. That has not been finalized and I'll keep you posted.

[*Traduction*]

Développement des ressources humaines, de sorte que la situation des personnes handicapées fasse partie intégrante du rapport et soit reprise dans les recommandations et ensuite dans la loi. Je crois que vous pouvez vraiment prolonger notre action, et nous avons besoin d'amis à la Chambre des communes de telle sorte que s'il y a une omission ou une lacune majeure dans le rapport, nous puissions venir vous demander votre aide.

Nous avons abordé beaucoup trop de sujets aujourd'hui, mais on nous avait promis des modifications à la Loi sur les droits d'auteur qui nous exempteraient du paiement des redevances pour la production de livres enregistrés et de textes en braille. Cela ne s'est toujours pas fait. Nous avons besoin d'amis pour mettre en place une stratégie nationale sur l'accès à l'information et assurer l'équité dans les services de la bibliothèque. Nous avons besoin d'amis pour tout cela.

Je ne sais pas quelles études parallèles seront effectuées à propos de la révision des politiques et programmes sociaux, mais nous sommes heureux de savoir qu'il existe un autre forum de sorte que si les aveugles se sentent perdus dans ces grandes discussions, nous pouvons toujours avoir recours à vous, monsieur, et à votre comité pour dire que nous avons besoin de défenseurs à la Chambre.

Lorsque ce comité a été formé en 1981, il représentait le point de vue des personnes handicapées au Canada. Nous n'avions pas voix au chapitre. Nous l'avons maintenant, nous l'avons depuis 15 ans et nous en sommes très heureux.

Je vous demande instamment de continuer à vous intéresser à cette question. Nous demanderons peut-être à revenir à un certain moment pour dire que nous avons participé au grand processus mais que nous n'avons pas réussi à nous faire écouter.

Le président: Merci de la confiance que vous témoignez à notre comité. Je peux vous assurer, en notre nom à tous, que nous continuons à nous intéresser de très près à la question de la réforme de la sécurité sociale. Il y a actuellement des pourparlers avec le gouvernement pour savoir lequel des deux comités va réaliser l'étude.

En ce qui concerne les problèmes que vous avez soulevés, nous prenons bonne note de votre position. Sur ce, je voudrais vous remercier de vos exposés et remercier les membres du comité de leur participation.

Je vais ajourner cette partie de la réunion mais je demanderais aux membres du comité de rester encore deux ou trois minutes pour parler de nos activités des prochains jours.

Dr. Herie: Thank you very much, Mr. Chairman.

Le président: Merci.

Cela ne va nous prendre que quelques minutes.

Le dernier rapport sur la façon dont notre comité étudierait les questions touchant la réforme sociale n'est pas encore terminée et l'on ne sait pas lequel des deux comités va effectuer l'étude. Le gouvernement semble vouloir que le comité du développement des ressources humaines continue l'étude suivant le même raisonnement que les témoins d'aujourd'hui. Cela n'est pas encore tranché et je vous tiendrai au courant.

[*Text*]

For that to proceed, we will not be seized with the study. I am told, though, that toward the end of the review, following the report of the human resources development committee, were that to be the final position, our committee would then be involved in looking at the fine details of that report.

[*Translation*]

Dans ces conditions, nous ne serons pas saisis de l'étude. Mais on m'a dit que vers la fin de l'examen, après le rapport du comité du développement des ressources humaines, si telle était la position définitive, notre comité participerait à l'étude des détails du rapport.

• 1245

So at this time I would like you to give it some thought and perhaps at the next meeting we will see how we would like to react to that sort of sentiment. You may know that where the government refers the paper for study, by what committee it's done remains the prerogative of government. Once that committee seizes the opportunity, there is no point, of course, in duplicating efforts. I thought I should give you a report on the state of the situation on that aspect.

Par conséquent, j'aimerais bien que vous y réfléchissiez pour qu'à la prochaine réunion, nous voyions comment il convient de réagir à cette approche. Vous savez peut–être que lorsqu'une étude est demandée par le gouvernement, c'est à lui de décider du comité qui en sera chargé. Une fois que le comité commence, il est bien sûr inutile de faire le travail en double. Je voulais vous dire où en sont les choses à cet égard.

Next Thursday is our regular meeting. We have no witnesses scheduled, of course, because we are dependent upon that aspect of whether we will pursue that.

Nous aurons, jeudi prochain, notre réunion ordinaire. Nous n'avons pas prévu de témoins, bien sûr, puisque nous attendons de savoir qui va entreprendre le travail.

Are there any comments or suggestions from the committee at this time?

Avez–vous des commentaires ou des suggestions à présenter maintenant?

Mr. Maloney: Would it be possible for the clerk maybe to prepare some areas that, looking at our focus on human rights, may integrate with the human resources committee and their investigations, where we can overlap and participate in such areas?

M. Maloney: Le greffier pourrait peut–être essayer de voir dans quels domaines nos activités pourraient, puisque nous nous concentrons sur les droits de la personne, se rapprocher de celles du comité des ressources humaines et de leurs études, pour que nous puissions alors participer aux travaux sur ces questions?

The Chair: That's a good suggestion. Are there any other suggestions?

Le président: C'est une bonne suggestion. Y en a–t–il d'autres?

Mr. Telegdi: We are separate from the whole area of health. As we were going through the hearings today it occurred to me that we have people who are in institutions because they don't fit into the community, and then we have people who are out of jobs because there aren't minimal accommodations for their employment. It seems to me it would be very humane and certainly cost effective to look at some of the possible linkages to the health system.

M. Telegdi: Nous sommes en dehors du grand domaine de la santé. Pendant l'audience d'aujourd'hui, je me suis dit que certaines personnes sont dans des établissements parce qu'elles ne peuvent être intégrées dans la collectivité tandis que d'autres ne peuvent travailler parce qu'on n'apporte pas les ajustements mineurs qui leur permettraient de le faire. Il me semble qu'il serait bon et judicieux sur le plan financier de réfléchir au lien possible avec le système de santé.

The other thing I'd like to do is look at minimal standards of accommodation. When we're talking about the possibility of somebody being gainfully employed, let's say, or living independently for that matter, both have financial benefits to various governments and agencies. But if somebody, because of a $5,000–device, is all of a sudden able to be employed, it might be worthwhile for our committee to be looking at that and at the barriers to employment.

J'aimerais aussi examiner la question des normes minimales d'adaptation. Si l'on permet à quelqu'un de trouver un emploi rémunérateur, disons, ou de vivre de façon autonome, cela représente des avantages financiers pour divers gouvernements et organismes. Mais si grâce à un appareil de 5 000$, quelqu'un peut tout d'un coup être employé, c'est une question sur laquelle notre comité devrait se pencher de même que sur celle des entraves à l'emploi.

If you look at finances, I'm sure there's a wide range as to how much one could spend, but surely there has to be a minimal standard.

Au plan financier, je suis sûr qu'il y a toute une gamme de possibilités en matière de dépenses, mais il faut quand même une norme minimal.

The Chair: We'll take that into account. As you may know, we will be looking at the list we're trying to priorize, and I think that list will be available for Thursday. If we can have this hour on the agenda, in light of this development, hopefully by Thursday, we will know definitively whether we will involve ourselves in the social abuses aspect relating to disabled persons.

Le président: Nous allons tenir compte de tout cela. Comme vous le savez peut–être, nous allons étudier la liste à partir de laquelle nous devons établir les priorités et je crois que cette liste sera prête jeudi. Nous pouvons mettre cette heure au programme et j'espère que jeudi, nous serons de façon certaine si nous devrons nous pencher sur la question des injustices sociales dont sont victimes les personnes handicapées.

[*Texte*]

If not, we definitely have to proceed with our priorized list while waiting for the amendments to the Canadian Human Rights Act so that our committee can keep going on, taking into account the two thoughts submitted today by Mr. Maloney and Mr. Telegdi.

Are there any other thoughts? Sharon.

Mrs. Hayes: I have just a small point, and I hope some time this fall we can get to it. In June, I believe, in this committee—and I have some documentation on this—the human rights commissioner agreed to present his expenditure projections some time this fall. I was wondering if that could be part of what happens. I'm not just sure in what context, but as a committee we probably should have access to that, as that was agreed to be presented.

The Chair: The clerk will look into that and give us a report next Thursday, or at the latest the following Tuesday.

Are there any other comments? If not, I will adjourn the meeting of the committee. Thank you, all.

[*Traduction*]

Sinon, nous devrons absolument établir notre liste de priorités en attendant les amendements à la Loi canadienne sur les droits de la personne afin que notre comité puisse continuer, en tenant compte des deux idées présentées aujourd'hui par M. Maloney et M. Telegdi.

Avez-vous d'autres idées? Sharon.

Mme Hayes: Une simple remarque et j'espère que nous trouverons le temps de nous en occuper cet automne. En juin, je crois, devant ce comité—et j'ai quelques documents sur ce sujet—le commissaire aux droits de la personne a accepté de revenir présenter ses prévisions de dépenses à l'automne. Je me demandais si cela pourrait faire partie de nos activités futures. Je ne sais pas exactement dans quel contexte, mais il serait normal que notre comité ait accès à ces données, puisque le commissaire a accepté de les présenter.

Le président: Le greffier va étudier la question et nous faire rapport jeudi prochain ou le mardi suivant, au plus tard.

Avez-vous d'autres commentaires? Sinon, la séance est levée. Merci à tous.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid / Port payé
Lettermail / Poste–lettre
8801320
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré–Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non–livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré–Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Canadian National Institute for the Blind:

Euclid Herie, National President and Chief Executive Officer;

Kay Leslie, Member of the National Council;

James W. Sanders, National Director, Government Relations and International Services.

TÉMOINS

De l'Institut national canadien pour les aveugles:

Euclid Herie, président national et directeur administratif général;

Kay Leslie, membre du conseil national;

James W. Sanders, directeur national, Relations gouvernementales et Services internationaux.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

CA1
XC51
-N77

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 16

Tuesday, November 1, 1994
Thursday, November 3, 1994

Chair: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 16

Le mardi 1er novembre 1994
Le jeudi 3 novembre 1994

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Procès–verbaux et témoignages du Comité permanent des

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

---

RESPECTING:

Future business of the Committee

Briefing Session on Employment Equity by Research Officers from the Library of Parliament

CONCERNANT:

Travaux futurs du Comité

Séance d'information sur l'équité en matière d'emploi donnée par les recherchistes de la Bibliothèque du Parlement

---

LIBRARY
University of Toronto

First Session of the Thirty–fifth Parliament, 1994

Première session de la trente–cinquième législature, 1994

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Rey D. Pagtakhan

Vice–Chairmen: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Members

Maurice Bernier
Stan Dromisky
Ivan Grose
Sharon Hayes
Bonnie Hickey
John Maloney
Jack Ramsay
Bob Wood—(11)

Associate Members

Jean Landry
Svend Robinson
Myron Thompson—(3)

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice–présidents: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier
Stan Dromisky
Ivan Grose
Sharon Hayes
Bonnie Hickey
John Maloney
Jack Ramsay
Bob Wood—(11)

Membres associés

Jean Landry
Svend Robinson
Myron Thompson—(3)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, NOVEMBER 1, 1994
(18)

[*Text*]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 11:03.o'clock a.m. this day, in Room 209, West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Acting Members present: John O'Reilly for John Maloney; Alex Shepperd for Julian Reed.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Nancy Holmes, Research Officer.

The Committee proceeded to consider its future business.

After discussion, it was agreed, — That the Committee undertake a pre–study of issues related to the Employment Equity Act.

It was agreed, — That the Committee begin its pre–study by receiving a briefing from Research Officers from the Library of Parliament and by inviting a number of experts and officials of the Government of Ontario to appear, in order to provide an overview of employment equity issues in Canada.

At 11:28 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, NOVEMBER 3, 1994
(19)

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 11:35 o'clock a.m. this day, in Room 536, Wellington Building, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Sharon Hayes, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Other Member present: Derek Wells.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Pursuant to Standing Order 108(3), Committee consideration of issues related to employment equity. (*See Minutes of Proceedings of March 8, 1994, Issue No. 1*)

June Dewetering and Nancy Holmes briefed the Committee on the Employment Equity Act and answered questions.

At 1:02 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

PROCÈS–VERBAUX

LE MARDI 1er NOVEMBRE 1994
(18)

[*Traduction*]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit aujourd'hui à 11 h 03, dans la salle 209 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (*président*).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Membres suppléants présents: John O'Reilly remplace John Maloney; Alex Shepperd remplace Julian Reed.

Aussi présente: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes, attachée de recherche.

Le Comité procède à l'examen de ses futurs travaux.

Après discussion, il est convenu, — Que le Comité entreprenne une étude préliminaire des questions liées à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Il est convenu, — Que le Comité commence son étude préliminaire par une séance d'information organisée par les attachés de recherche de la Bibliothèque du Parlement et en invitant à comparaître un certain nombre d'experts et de représentants du gouvernement de l'Ontario, afin d'obtenir une vue d'ensemble des questions d'équité en matière d'emploi au Canada.

À 11 h 28, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE JEUDI 3 NOVEMBRE 1994
(19)

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit aujourd'hui à 11 h 35, dans la salle 536 de l'édifice Wellington, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (*président*).

Membres du Comité présents: Sharon Hayes, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi et Bob Wood.

Autre député présent: Derek Wells.

Aussi présentes: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

Conformément au paragraphe 108(3) du Règlement, le Comité entreprend l'étude de questions d'équité en matière d'emploi. (*Voir Procès–verbaux et témoignages du 8 mars 1994, fascicule nº 1*).

June Dewetering et Nancy Holmes fournissent au Comité des renseignements sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi et répondent aux questions.

À 13 h 02, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Tuesday, November 1, 1994

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mardi 1er novembre 1994

• 1103

The Chair: I would like to call the meeting to order. We have a quorum.

We have the consideration of the future business of the committee for our agenda. You will have received the paper prepared by the researcher, Nancy Holmes. Perhaps we can look at these issues now and determine what we ought to do. We're still awaiting the amendments to the Human Rights Act by mid November, which is shortly after we come back from our recess, and also the Employment Equity Act, which may come shortly thereafter or in December. We can now go over the specific issues, as we have advised Nancy Holmes, to synchronize the priorities.

Who's prepared to speak to the issues of prioritization at this time? We have the human rights issue and the issues relating to disability.

Yes, Mr. Ménard.

Le président: La séance est ouverte. Nous avons le quorum.

Nous allons discuter aujourd'hui du programme du comité. Vous avez certainement reçu le document préparé par l'attachée de recherche, Nancy Holmes. Nous pouvons peut–être examiner ces questions–là pour voir ce qu'il faut faire. Nous attendons toujours les modifications à la Loi sur les droits de la personne pour la mi–novembre, c'est–à–dire peu après notre retour de congé; par ailleurs, nous devrions recevoir les modifications à la Loi sur l'équité en matière d'emploi peu de temps après ou en décembre. Nous pouvons maintenant passer à l'examen des divers sujets d'étude que nous avons demandés à Nancy Holmes de classer, pour synchroniser les priorités.

Qui est disposé à parler de l'ordre d'importance des sujets? Il y a la question des droits de la personne et les questions concernant les personnes handicapées.

Oui, monsieur Ménard.

• 1105

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Il semble certain qu'on devra se pencher sur la révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne à la mi–novembre. Il nous reste peu de séances de travail avant ce moment. Le ministre de la Justice a confirmé que ce sera à la mi–novembre. Est–ce que je vous interprète bien lorsque je dis cela?

J'avais cru comprendre que nous avions convenu de faire des travaux s'apparentant à la révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Je ferai une parenthèse pour dire que débutaient ce matin les audiences de la Cour suprême sur une cause qui sera célèbre, qui fera jurisprudence et qui est même retransmise en direct à CBC. C'est la cause *Nesbit–Egan v. Canada* qui concerne la discrimination envers les conjoints de même sexe pour la rente de conjoint survivant. Je me demande si on ne devrait pas déblayer un peu le terrain, puisque ce sera une dimension très importante de la Loi canadienne sur les droits de la personne, en se penchant sur l'item B–2 qui concerne davantage les couples de même sexe.

De toute manière, ce sera lié à nos travaux ultérieurs, et on pourrait faire oeuvre de prévention et oeuvre utile, puisque les témoins qu'on pourra entendre et le matériel qu'on pourra recueillir nous seront certainement utiles pour la suite de nos travaux.

Si j'avais à exprimer une préférence, ce serait très certainement cette question.

The Chair: Are there any other comments? How do we go about prioritizing this issue? I suppose by consensus. If we just take the human rights issues, we have justice and amendments to the act, which we know we will deal with as a committee

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): We'll certainly have to study the changes to the Canadian Human Rights Act in mid–November. We have not many working sessions left at this time. The Minister of Justice confirmed that it will be in mid–November. Am I interpreting what you said properly?

I understood that we had agreed to do business related to the Canadian Human Rights Act review. I want to make here a parenthesis to say that it is this morning that began the Supreme Court hearings on a case which will be famous and which will create a precedent, a case which will be broadcast live on CBC. It is the *Nesbit–Egan* case concerning discrimination against same sex spouses for the surviving spouse's pension. I wonder if we shouldn't clear the ground a little, since this will be a very important aspect of the Canadian Human Rights Act, by examining item B–2 which is more related to same sex couples.

In any case, this will be tied to our future business and we could do some preventive and also useful work, since the witnesses we'll be able to hear and the material we'll be able to gather will certainly help us for the rest of our proceedings.

If I had to state a preference, it would most certainly go to this issue.

Le président: Y a–t–il d'autres commentaires? Comment allons–nous faire pour donner la priorité à cette question? Par voie de consensus, je suppose. Parmi les sujets concernant les droits de la personne, il y a les questions d'ordre juridique et les

[*Texte*]

when we come back after recess. Then there are international rights commitments and the amendments to the Employment Equity Act, which also overlap with the disabled and gender discrimination issues.

Are there any suggestions from the committee? I would propose that we look at the employment equity issues and do a pre–study while awaiting the referral from the Minister of Human Resources Development to us. That is one approach.

We could also look at the evaluation of the national strategy on the integration of persons with disabilities, the other category; so human rights and disabled issues. I think we will glide through it when we have the Human Rights Act before us.

That is one suggestion from the chair. I'm waiting for comments from our colleagues. Are there any takers from this side? Yes, Mr. Bernier.

M. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): Étant donné que nous devons établir des priorités pour les travaux de notre Comité, il y a une question que je voudrais élucider avec mes collègues et avec vous.

M. Axworthy a déposé à la Chambre son projet de révision de la sécurité du revenu. Cette révision va s'effectuer sur une période de un an ou deux. On ne sait pas exactement sur quelle période de temps cela va s'étaler, mais il y a des décisions qui vont se prendre dans les mois à venir.

La semaine dernière, avec des représentants de l'Institut national canadien pour les aveugles, vous avez soulevé cette question de la révision des programmes sociaux et de l'impact que celle–ci pourrait avoir sur les personnes handicapées. Personnellement, je trouve que c'est une préoccupation majeure. Selon moi, elle est de deux ordres. Maintenant, est–ce que cela doit être une priorité immédiate de notre Comité?

J'aimerais vous poser une question très précise. Pour la planification de nos travaux, devons–nous aller jusqu'au mois de juin 1995 ou au–delà de cette date–là?

• 1110

Une fois que vous aurez répondu à cette question, j'interviendrai pour vous dire comment je souhaiterais qu'on traite de cette question de la réforme de la sécurité sociale.

The Chair: The income security review, of course, has been referred by the minister to the human resources development committee. That committee study will include the concerns of persons with disabilities, and we have been told the committee will report back to the House on that study in late February or early March.

In terms of our involvement with the particular issue of persons with disabilities as this issue relates to social review, of course we can have an option at that time about what to do either shortly after the tabling of the report and before legislation is introduced or after legislation is introduced and how our committee will be seized of that issue.

[*Traduction*]

modifications à la loi que nous examinerons après le congé, comme nous le savons. Il y a ensuite les engagements internationaux en matière de droits de la personne et les modifications à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, où il y a chevauchement avec les questions concernant les personnes handicapées et la discrimination fondée sur le sexe.

Avez–vous des suggestions à faire? Je propose d'examiner les questions d'équité en matière d'emploi et de faire une étude préliminaire en attendant que le ministre du Développement des ressources humaines nous ait renvoyé les modifications à la loi. Ce serait une possibilité.

Nous pourrions également passer à l'évaluation de la stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées qui constitue l'autre catégorie de questions à examiner; les deux catégories sont donc les questions liées aux droits de la personne et les questions concernant les personnes handicapées. Nous examinerons les premières lorsque nous aurons reçu la Loi sur les droits de la personne.

Voilà ce que je suggère de faire. J'attends les commentaires de mes collègues. Y a–t–il quelqu'un qui veut parler de ce côté–ci? Oui, monsieur Bernier.

Mr. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): Considering that we have to establish priorities for the business of our committee, there is a matter which I would like to clarify with my colleagues and yourself.

Mr. Axworthy tabled his income security review plan in the House. That review will extend over a one–or–two year period. We don't know exactly how long it will be, but decisions will be made in the coming months.

Last week, you raised the question of the social programs review and the impact it could have on the disabled with the representatives of the National Institute for the Blind. Personally, I consider this as a major concern, on two accounts. Now, shall it be a first priority of our committee?

I would like to ask you a very specific question. As far as the planning of our proceedings is concerned, should we go up to the month of June 1995 or beyond that date?

Once you have answered that question, I'll come back to tell you how I would like the issue of the social security reform to be dealt with.

Le président: La révision de la sécurité du revenu a été, cela va de soi, confiée par le ministre au Comité du développement des ressources humaines. L'étude faite par ce Comité portera notamment sur les préoccupations des personnes handicapées et on nous a dit que le Comité présentera son rapport à la Chambre à la fin de février ou au début mars.

En ce qui concerne notre rôle dans l'étude de la condition des personnes handicapées, étant donné que cela se rattache à la révision de la sécurité sociale, nous avons deux possibilités: nous pouvons l'examiner peu de temps après le dépôt du rapport et avant la présentation du projet de loi ou après sa présentation. Cela dépend de la façon dont notre Comité sera saisi de la question.

[*Text*]

At the same time, the Employment Equity Act requires the minister to table a report before the end of the year. For that, we have been assured by the minister that our committee will be the natural forum for a study of that particular act, over and beyond the confines of social security review and the status of disabled persons, which is focused on social security aspects. So we have in fact an opportunity to proceed.

That's why I have suggested a pre–study of this before the Employment Equity Act itself is referred to us so that in the next few weeks—and we are looking at about four to six to eight weeks—we can be seized of a study. In other words, it will never be wasted because we will be seized of this obligation to study the act itself.

Dr. Dromisky.

Mr. Dromisky (Thunder Bay—Atikokan): Mr. Chairman, from the statements you just delivered, it's quite obvious to me that the responsibility of deciding what we're going to do in the next three or four months should really be in the hands of the chair and your support staff. You people are the ones who are aware of what is pending, what will be appearing before the House, what acts are going to dovetail into our areas of endeavour. Therefore, because you have a better picture in your mind and with your staff than I have, I can't really make a reliable valid judgment as to what should be discussed by this committee.

All I can say is that I'm interested in this and I'd like to discuss it, but is it really relevant in light of what the House and other standing committees are going to be doing and what other ministries are doing? You have a much better idea of where we dovetail and where we are in harmony and where we fit into the overall global picture.

The Chair: Thank you for your confidence, Dr. Dromisky, in the chair. I would like to hear also the comments of others. That is why I have made this as a suggestion subject to your ratification. Any other comments on that suggestion?

Yes, Mr. O'Reilly.

Mr. O'Reilly (Victoria—Haliburton): I'm just filling in today. I would think you would have to take your direction from legislation that's coming before the House and the bills that are before the House and the discussion papers that are going to take place. I agree with Dr. Dromisky. We are really unqualified to set an agenda that could be disrupted by various bills before the House. I think you're going to have the best handle on that.

The Chair: Any other comments or suggestions? Yes, Mr. Ménard.

M. Ménard: Je serais d'acccord que, pour la suite de nos travaux, on étudie la Loi sur l'équité en matière d'emploi, c'est–à–dire le rapport et ultimement la loi, et qu'aussitôt que le projet de loi concernant la Loi canadienne sur les droits de la personne sera déposé à la Chambre et nous sera déféré, on entreprenne l'étude de ce projet de loi.

Je propose donc qu'on étudie la Loi sur l'équité en matière d'emploi dès la prochaine séance, cela jusqu'à ce que la Loi canadienne sur les droits de la personne nous soit renvoyée.

[*Translation*]

Par ailleurs, en ce qui concerne la Loi sur l'équité en matière d'emploi, il faut que le ministre dépose un rapport avant la fin de l'année. Ce dernier nous a assurés que nous serons naturellement tout désignés pour procéder à l'étude de cette loi, car cela déborde du cadre de la révision de la sécurité sociale et de la condition des personnes handicapées, qui est axé sur la sécurité sociale. Par conséquent, nous avons l'occasion de passer à l'action.

C'est pourquoi j'ai suggéré de faire une étude préliminaire, avant que la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne nous soit renvoyée; nous serons ainsi prêts à être saisis d'une étude au cours des prochaines semaines, d'ici environ six ou huit semaines. Autrement dit, ce ne sera pas une perte de temps parce que nous serons obligés d'étudier la loi proprement dite.

Monsieur Dromisky.

M. Dromisky (Thunder Bay—Atikokan): Monsieur le président, d'après ce que vous venez de dire, il me semble évident que c'est à vous et à votre personnel de soutien qu'il incombe en fait de décider ce que nous allons faire au cours des trois ou quatre prochains mois. C'est vous qui savez ce qui doit venir, qui savez de quelles questions la Chambre sera saisie et quelles seront les lois dont l'étude est de notre ressort. Étant donné que vos collaborateurs et vous–même avez une meilleure idée de ce qui se passe que moi, je ne peux pas porter de jugement vraiment valable au sujet des questions qui doivent être débattues par le Comité.

Tout ce que je peux dire, c'est que cela m'intéresse et que je voudrais en discuter, mais je me demande si cela se justifie vraiment étant donné ce que vont faire la Chambre et d'autres comités permanents et ce que font d'autres ministères. Vous avez une bien meilleure idée que moi du rôle que nous devons jouer et de la place que nous occuperons dans ce contexte général.

Le président: Monsieur Dromisky, je vous remercie de la confiance que vous faites à la présidence. Je voudrais également entendre d'autres commentaires. C'est pourquoi j'ai présenté cela comme une suggestion, que je vous demande de ratifier. Y a–t–il d'autres commentaires à ce sujet?

Oui, monsieur O'Reilly.

M. O'Reilly (Victoria—Haliburton): Je signale que je ne fais que du remplacement. J'ai tendance à croire que vous devez vous baser sur les projets de loi dont la Chambre est ou va être saisie ainsi que sur les documents de travail qui vont être présentés. Je suis du même avis que M. Dromisky. Nous ne sommes pas à même d'établir un programme qui pourrait être bouleversé par les divers projets de loi dont la Chambre est saisie. C'est vous qui êtes le mieux placé pour cela.

Le président: Y a–t–il d'autres commentaires ou suggestions? Oui, monsieur Ménard.

Mr. Ménard: I would agree that, as our next business, we study the Employment Equity Act, that is the report and ultimately the act itself, and that we start studying the bill concerning the Canadian Human Rights Act as soon as it will be tabled in the House and that it will be referred to us.

Therefore I propose that we study the Employment Equity Act starting at the next meeting, until the Canadian Human Rights Act is referred to us.

[*Texte*]

The Chair: Mr. Wood.

Mr. Wood (Nipissing): I don't have any problems with Mr. Ménard's suggestion whatsoever. I think it's valid for things that come before us. As he suggested with the Employment Equity Act and also the Human Rights Act, I think we should deal with them when they become law or when they're brought before us. I don't have any problems with that.

The Chair: Yes, Mr. Telegdi.

Mr. Telegdi (Waterloo): I don't have a problem with proceeding in the fashion we just talked about. I would just caution that we as the human rights committee also have as one of our roles, instead of just waiting for legislation to come to us from the House, to focus in on some areas and give feedback to the House or to the various departments.

• 1115

The Chair: That's an understanding that's shared by everybody. I can see a consensus. We will therefore proceed with the pre-study of the Employment Equity Act.

At this point, I would like Nancy to quickly brief us as to how we envision this study going forward.

Ms Nancy Holmes (Committee Researcher): One of the things the committee may wish to consider in terms of a pre-study is having some, what I would call, objective people—academics in particular—come in to explain to you the concept of employment equity.

I was thinking, for example, of somebody like Rosalie Abella, who wrote the initial report that started the Employment Equity Act, which was the impetus for the federal Employment Equity Act back in 1986. A couple of other people come to mind. Dr. William Black, an expert in human rights, spoke on the Employment Equity Act in the last review. Dr. Harish Jain teaches at McMaster University and is an expert in labour relations and the Employment Equity Act.

It could be some people along those lines, with me and possibly another person from the research branch. I was on the previous study when the special committee did the review of the Employment Equity Act in 1991. I and another researcher could also, at your discretion, give you some information in terms of what happened in that previous study and what came out in terms of the special committee's recommendations. Those are the sorts of things you might wish to do before the actual bill comes forward.

Mr. Telegdi: I'll go beyond getting the people you just mentioned here before the committee. I was interested to read about the experiences of the Ontario government. There were references made to it in the book called *Rae Days*. It would be useful for us to get some of the people who support the legislation and some of the people who do not support the legislation, because of the way it ended up in Ontario. There was quite a bit of debate about it as to how it evolved. I think

[*Traduction*]

Le président: Monsieur Wood.

M. Wood (Nipissing): Je suis parfaitement d'accord avec M. Ménard. Je crois que c'est une bonne façon de procéder en l'occurrence. J'estime, tout comme lui, qu'il faut examiner les modifications à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et à la Loi sur les droits de la personne lorsqu'elles seront présentées ou lorsque nous en serons saisis. Je suis parfaitement d'accord.

Le président: Oui, monsieur Telegdi.

M. Telegdi (Waterloo): Je ne vois absolument aucun inconvénient à ce que l'on procède comme on vient de le dire. Je tiens toutefois à signaler que le rôle du Comité des droits de la personne consiste notamment à examiner certains problèmes et à donner son avis à la Chambre ou aux divers ministères, sans attendre nécessairement que des projets de loi lui soient renvoyés par la Chambre.

Le président: Tout le monde est de cet avis. J'estime qu'il y a unanimité à ce sujet. Nous procéderons par conséquent à l'étude préliminaire de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Je voudrais maintenant que Nancy nous explique rapidement comment nous envisageons de procéder pour cette étude.

Mme Nancy Holmes (attachée de recherche auprès du Comité): Dans le cadre d'une étude préliminaire, le comité pourra peut-être envisager de convoquer des témoins que je qualifierais d'objectifs—surtout des universitaires—pour vous expliquer la notion d'équité en matière d'emploi.

Je songeais notamment à quelqu'un comme Rosalie Abella, qui a rédigé le rapport qui a donné naissance à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, en 1986. J'ai également deux autres noms en tête. Je pense à M. William Black, qui est un expert en matière de droits de la personne et qui a témoigné au cours de la dernière révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il y a aussi M. Harris Jane, qui enseigne à l'Université McMaster et qui est expert en matière de relations de travail et de Loi sur l'équité en matière d'emploi.

On pourrait donc discuter avec des personnes de ce genre, avec ma participation et peut-être celle d'un autre membre du personnel et du service de recherches. J'ai participé à l'étude précédente, c'est-à-dire celle où la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été confiée à un comité spécial, en 1991. Si vous le voulez, je pourrais avec un ou une collègue vous expliquer ce qui s'est passé au cours de cette étude précédente et vous parler des recommandations qui ont été faites par le comité spécial. Voilà le genre de choses que vous pourriez faire avant de recevoir le projet de loi.

M. Telegdi: Je convoquerais également d'autres personnes que celles dont vous avez parlé. J'ai lu avec intérêt un ouvrage où l'on parlait des expériences du gouvernement ontarien. Il s'agit d'un livre intitulé *Rae Days*. Il serait utile d'inviter quelques partisans du projet de loi ainsi que quelques adversaires, étant donné la façon dont cela s'est terminé en Ontario. Il y a eu tout un débat sur son évolution. Étant donné que nous essayons de régler la question, j'estime qu'il est

[*Text*]

it's important for us, as we are trying to ultimately deal with this, to get both sides so we can maybe avoid some of the problems they had with that in the province of Ontario.

Beyond the theoretical, we want to have the people who actually implemented legislation on this. I think it would be very useful because it would give practical experience and show the pitfalls that we would like to avoid.

M. Ménard: Je pense qu'avant d'entendre des témoins ou des spécialistes en la matière, on devrait adopter l'approche que nous avions adoptée au début de nos travaux, lorsque nous nous sommes penchés sur la Loi canadienne sur les droits de la personne. On avait eu une séance de formation pour qu'on puisse se familiariser avec la loi. Il serait peut–être intéressant qu'on ait une telle séance avant d'entendre des témoins. Je ne sais pas si c'est le cas de mes collègues, mais pour ma part, je ne connais pas la loi en détail. On pourrait avoir une séance de formation avec des fonctionnaires, du personnel de la Bibliothèque ou quiconque serait en mesure de nous renseigner, afin qu'on ait une très, très bonne compréhension de la loi et des objectifs poursuivis, ainsi qu'un petit historique. Cela me semble indispensable.

On l'avait fait pour la Loi canadienne sur les droits de la personne. Vous vous rappellerez que cela avait été très profitable. Quelqu'un était venu nous expliquer les objectifs et ce qu'on retrouve dans les différents articles de la loi. C'est très important.

The Chair: I think I can agree with all the suggestions. We will be looking at the theoretical background, etc., and the evolution of this act with some of the people who were in the picture right from the beginning and who have continued to be involved. As well, we can gain from the practical experiences of one provincial government—the Ontario government. There's also the briefing on the act itself, which our two researchers from the Library of Parliament would be willing to do.

Cheryl, can I keep you posted on the developments before I call the consensus? Before you came, we posed the need for prioritization and we came to the conclusion that we would have a pre–study of the Employment Equity Act, knowing that we will be seized with these referrals shortly after recess.

The suggestion now is how to go about the study. We're at the stage of having suggested inviting Dr. Rosalie Abella, one of the forerunners in this field. She toured the country about the participation of all citizens in government, equal participation. Then we suggest also Dr. William Black and Dr. Harish Jain, who have continued to have involvement in this field.

• 1120

The proposal has been made that two research members from the Library of Parliament will brief us on this, in light of what happened during the last review, and the recommendations and what the status is of those recommendations. Then Mr. Telegdi did suggest we look at the experience of Ontario, looking at the experiences of those who have reservations about the act and those who continue to support the act, so we can have the perspective of everyone.

[*Translation*]

important de connaître les opinions des deux camps, car cela nous permettra peut–être d'éviter les problèmes qui se sont posés en Ontario.

En plus des théoriciens, il faut également connaître l'avis de personnes qui ont une expérience pratique de ce genre de mesure législative. J'estime que ce serait très utile et que cela nous permettrait de connaître les écueils à éviter.

Mr. Ménard: I think that before hearing witnesses or experts on the issue, we should take the approach we adopted at the beginning of our proceedings, when we first examined the Canadian Human Rights Act. We had a briefing session to become more familiar with the act. Perhaps it would be interesting to have such a session before hearing the witnesses. I don't know if it is the case for my colleagues, but as far as I am concerned, I don't have a detailed knowledge of the act. We could have a briefing session with officials, Library staff or anyone who could inform us, in order to have a very good understanding of the act and of the goals pursued, as well as a short history. It seems essential to me.

It was done for the Canadian Human Rights Act. You will recall that it had been very beneficial. Someone had come to explain to us the objectives and the provisions of the various clauses of the act. It is very important.

Le président: Je crois que nous sommes d'accord sur toutes les suggestions. Nous examinerons le contexte théorique et l'évolution de cette loi avec certaines personnes qui ont travaillé là–dessus tout au début et qui ont continué à s'intéresser à cette question. Nous pourrons également profiter des expériences concrètes d'un gouvernement provincial, celui de l'Ontario. Nos deux attachés de recherche de la Bibliothèque du Parlement sont également disposés à tenir une séance d'information sur la loi proprement dite.

Cheryl, je vais vous signaler ce qui s'est passé avant de demander s'il y a consensus. Avant votre arrivée, nous avons discuté de la nécessité d'établir un ordre de priorités et nous en sommes venus à la conclusion qu'on allait faire une étude préliminaire de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, sachant que nous serons saisis du projet de loi la concernant peu de temps après le congé.

Nous sommes maintenant en train de faire des suggestions sur la façon de procéder. On vient de suggérer d'inviter M^me^ Rosalie Abella, qui est un des précurseurs dans ce domaine. Elle a parcouru le pays pour parler de la participation de tous les citoyens aux affaires de l'État, de leur participation à part égale. On a également recommandé d'inviter M. William Black et M. Harris Jane, qui sont demeurés actifs dans ce domaine.

On a également proposé que deux membres du service de recherches de la Bibliothèque du Parlement nous donnent des informations sur ce qui s'est passé au cours de la dernière révision et nous parlent des recommandations qui ont été faites alors et ce qu'il en est. M. Telegdi a ensuite suggéré de s'intéresser à l'expérience ontarienne et aux expériences de ceux qui ont des réserves à faire au sujet de la loi et de ceux qui continuent à l'avaliser, afin de connaître tous les points de vue différents.

[*Texte*]

That's where we are now, and if we can get your consensus then we are really in consensus.

Mr. Telegdi: I move that we move to consensus.

The Chair: It has been formally moved that we move to consensus. Sharon.

Mrs. Hayes (Port Moody—Coquitlam): I suppose that's what I get for being late. This is only, then, for the next few weeks—

The Chair: The next few weeks, yes.

Mrs. Hayes: Then we're on to something else? That's fine, certainly.

The Chair: So we have a consensus that we will proceed with that. I will advise our researcher to prepare the list of witnesses, and, please, feel free to submit names as they come to your consciousness and let us know. I will suggest, because of time, that for our first meeting we invite our two research members from the Library of Parliament to start us on the pre-study. We have two hours next week. Will you need two hours?

M. Ménard: La semaine prochaine, c'est congé.

The Chair: Yes, I mean the next Thursday.

Mr. Bernier: You will be alone.

A voice: You will have a consensus for sure.

The Chair: Thank you for your reminder. Next Thursday, then, we will start with the review and briefing to us by both Nancy Holmes and June Dewetering.

Is there any other discussion now? That's settled and about to start.

Nancy has just reminded me that Mrs. Sharon Hayes did indicate to us her wish that the Human Rights Commission make an appearance before us and be examined.

Nancy was telling me that, in light of the audit currently ongoing and revision of the—the best time to get them is during the estimates. Is that agreeable to you? Would you like them to appear before us?

Mrs. Hayes: My understanding was—they said they would come before us in the fall. The estimates are not due until—

The Chair: After the budget, I think.

Mrs. Hayes: —after the new budget.

The Chair: The commission is willing to appear before us on their long-term projections of expenditures. Perhaps, if I may suggest this, we will try to crystallize that approach and the timeframe you require of us, because we have just decided to pursue this study.

If need be we can get one morning, perhaps, one meeting in that week to hear them, if only to prepare us for the future along that line. Is that agreeable?

[*Traduction*]

Voilà où nous en sommes et si nous obtenons votre accord, il y a vraiment consensus.

M. Telegdi: Je propose que l'on déclare qu'il y a consensus.

Le président: On a proposé officiellement de déclarer qu'il y a consensus. Sharon.

Mme Hayes (Port Moody—Coquitlam): Je suppose que c'est ce qui se passe quand on arrive en retard. Ce n'est que pour les prochaines semaines. . .

Le président: Oui.

Mme Hayes: Ensuite nous passerons à autre chose? C'est parfait.

Le président: Par conséquent, tout le monde est d'accord que l'on procède ainsi. Je dirai à notre attachée de recherche de préparer la liste des témoins. N'hésitez pas à nous communiquer les noms qui vous viennent à l'esprit. Étant donné que nous n'avons pas beaucoup de temps, je propose d'inviter à notre première séance les deux attachées de recherche de la Bibliothèque du Parlement, pour commencer l'étude préliminaire. Nous avons deux heures la semaine prochaine. Aurons-nous besoin des deux heures?

Mr. Ménard: We have a recess next week.

Le président: Oui, je veux dire jeudi prochain.

M. Bernier: Vous serez seul.

Une voix: Il y aura certainement consensus.

Le président: Merci de me l'avoir rappelé. Nous entendrons donc l'étude préliminaire jeudi et M^me^ Holmes ainsi que June Dewetering nous donneront des renseignements.

Y a-t-il autre chose dont on devrait discuter maintenant? La chose est réglée et on pourra bientôt commencer.

Nancy vient de me rappeler que M^me^ Sharon Hayes a manifesté le désir que la Commission des droits de la personne vienne témoigner devant le comité.

Elle a précisé que, compte tenu de la vérification et de la révision en cours, le meilleur moment est pendant l'étude des prévisions budgétaires. Cela vous convient-il? Voulez-vous que la commission comparaisse?

Mme Hayes: D'après ce que j'avais compris, la commission voulait comparaître en automne. L'étude des prévisions budgétaires n'aura lieu. . .

Le président: Après la présentation du budget, je pense.

Mme Hayes: . . .qu'après la présentation du nouveau budget.

Le président: La commission est donc disposée à venir nous parler de ses prévisions et de ses dépenses à long terme. Si vous me le permettez, nous essaierons de respecter cette approche et le calendrier que vous nous imposez, parce que nous venons de décider de faire cette étude.

S'il le faut, on pourra faire comparaître la commission un matin de cette semaine là, ne fût-ce que pour se préparer pour l'avenir. Êtes-vous d'accord?

[*Text*] [*Translation*]

• 1125

Mrs. Hayes: As a new member of this committee, I think there's an advantage in that, not only to know where the money is spent but also to have an overview of what the department's priorities are in all these areas that we've looked at, a sense of where they assign moneys. Again, for background as to what we're doing, I think it would be a good exercise for all of us.

The Chair: Before I call on Mr. Ménard, I think that may have a real relevant place when we look at the Canadian Human Rights Act amendment, which was referred to us.

M. Ménard: Je voudrais rappeler à notre collègue et amie du Parti réformiste que la Commission des droits de la personne est venue ici il y a quelques mois pour nous présenter son budget. On a reçu ses représentants et on les a interviewés. Cette information est disponible. Ils ont déposé les prévisions budgétaires de chacun des programmes qui sont de la responsabilité de la Commission, et on s'est livrés à une période de questions. Je sais que notre collègue est nouvelle au Comité, mais l'information est disponible. Elle a été déposée en mai ou en avril.

M. Bernier: Oui, le printemps dernier.

M. Ménard: Par conséquent, je ne crois pas qu'ils pourraient nous donner beaucoup de nouveaux renseignements.

Mrs. Hayes: It was probably at that meeting. I don't have my records with me, but there was a commitment made to bring back more information this fall—from that meeting. I guess that's what I'm asking for.

M. Ménard: On est allés à leur bureau. Le président a reçu les membres de notre Comité qui souhaitaient avoir plus d'information. Je suis sûr qu'il serait prêt à vous accorder une audience privée si vous le souhaitiez, mais ils ont déposé tous les documents. Il y a eu beaucoup de transparence.

M. Bernier: Je pense que notre collègue fait référence à une motion que les députés du Parti réformiste avaient voulu faire adopter, comme dans tous les comités, concernant les prévisions de dépenses de la Commission des droits de la personne. Notre collègue pourra peut–être nous préciser l'intention de cette motion, mais je crois qu'il s'agissait de savoir quelles seraient les dépenses et les priorités de la Commission au cours des deux ou trois prochaines années. Je pense que c'est ce à quoi elle réfère plutôt qu'au dernier budget. Je ne me souviens plus si le Comité avait adopté cette motion. Je pense que non, mais—

The Chair: That's it? Then I will call on Sharon.

Mr. Telegdi: Mr. Chair, I wonder if we could review that for the next meeting, instead of spending a lot of time here. I do recall some of what I think we're talking about in terms of being involved in budget processes. I wonder if we could review it at the next meeting so that we can speak on what we've decided.

The Chair: Yes. I think—

Mr. Telegdi: Then we can wrap it up now.

Mme Hayes: Comme je suis nouvelle, je pense qu'il est intéressant non seulement de savoir à quoi sert l'argent, mais aussi d'avoir une idée des priorités du ministère dans tous les domaines que nous avons examinés, une idée de l'affectation des crédits. Je crois que ce serait une bonne chose pour nous tous, à titre d'information.

Le président: Avant de donner la parole à M. Ménard, je tiens à vous dire que j'estime que ce sera tout indiqué quand nous examinerons les modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne dont nous avons été saisis.

Mr. Ménard: I would like to remind our colleague and friend of the Reform Party that the Human Rights Commission came here a few months ago to present its budget. We received its representatives and we interviewed them. That information is available. They tabled the budget estimates for each of the programs which are their responsibility and we had a question period. I know that our colleague is a new member of this committee but the information is available. It was tabled in May or April.

Mr. Bernier: Yes, last spring.

Mr. Ménard: Consequently, I don't believe that they could give us many new informations.

Mme Hayes: C'est probablement à cette séance. Je n'ai pas mes documents sous la main, mais il avait été question à cette réunion que ces gens–là reviennent cet automne. C'est ce que je voudrais.

Mr. Ménard: We went to their office. The Chairman received the members of the committee who wanted to have more information. I am sure that he would be prepared to give you a private audience if you so wished, but they tabled the documents. There was a lot of transparency.

Mr. Bernier: I think that our colleague is referring to a motion concerning the spending estimates of the Human Rights Commission, which the honourable members of the Reform Party wanted to pass, as in all the committees. Our colleague will perhaps be able to specify the intent of the motion, but I think that it was a matter of knowing what the expenditures and the priorities of the commission would be for the next two or three years. I think that it is what she is referring to rather than the last budget. I don't remember if the committee has passed that motion. I think it did not, but—

Le président: C'est tout? Alors, je donnerai la parole à Sharon.

M. Telegdi: Monsieur le président, je me demande si l'on ne pourrait pas examiner cette question à la prochaine séance, au lieu d'y consacrer tout ce temps–là maintenant. Je me souviens en partie de ce dont il est question, de la participation au processus budgétaire. Je me demande si l'on ne doit pas examiner la question à la prochaine séance pour que l'on puisse parler de ce qu'on a décidé.

Le président: Oui. Je pense. . .

M. Telegdi: Nous pouvons donc terminer pour l'instant.

[*Texte*]

The Chair: I was going to propose the same suggestion. Sharon, perhaps you can review the minutes of the proceedings and ask from your colleague who was on the committee — We can set aside a few minutes at the next meeting to try to clarify that. At this point I have no more items on the agenda. Yes, Mr. O'Reilly.

Mr. O'Reilly: I was going to move adjournment.

The Chair: This meeting is adjourned.

[*Traduction*]

Le président: J'allais faire la même proposition. Sharon, vous pourriez peut-être examiner les procès-verbaux et demander à votre collègue qui faisait partie du Comité. À la prochaine réunion, nous pourrons consacrer quelques minutes à cela, pour essayer d'élucider la question. C'est tout pour le moment. Oui, monsieur O'Reilly.

M. O'Reilly: J'allais proposer l'ajournement.

Le président: La séance est levée.

Thursday, November 3, 1994

Le jeudi 3 novembre 1994

• 1132

The Chair: I now call the committee to session. Our order of the day is the briefing by the research officers of the Library of Parliament on employment equity, in a sense a pre-study of the review of the Employment Equity Act. Ms Nancy Holmes and June Dewetering will be our presenters. Nancy will start the presentation.

Ms Nancy Holmes (Committee Researcher): First of all, I would like to formally introduce my colleague, Ms June Dewetering, who is an economist with the research branch and who also worked with me on the special committee on the previous review of the Employment Equity Act.

We propose to give you today, I hope, a comprehensive outline of the concept of employment equity itself and a bit of background leading up to the Employment Equity Act. The briefing notes that have been prepared for you basically outline what we're going to talk about with respect to the act itself. June will be speaking to the scope of the act and the employer duties. I will speak to reporting requirements and enforcement. Finally, June will look at the federal contractors program, which is not under the Employment Equity Act but is a companion program that was looked at in the previous employment equity review.

First of all, with respect to the concept of employment equity, I think it is important that an understanding of systemic discrimination be appreciated. Initially, people looked at equality as being sort of a formal approach to equality: as long as you treated everyone the same, then equality would result. There is now an appreciation that this is not always the case. Sometimes, even if you treat everybody equally, you can have inequality in the result due to barriers that may exist, either because of discrimination that is intentionally motivated, or simply because of accidental by-products of some sort of instantly motivated practice or procedure. For example, in employment there could be a height requirement. It's a seemingly neutral requirement. It's a job requirement, but it may exclude certain people, such as women or visible minorities, from that employment.

Le président: La séance est ouverte. Nous allons avoir aujourd'hui un exposé des attachées de recherche de la bibliothèque du Parlement sur l'équité en matière d'emploi, il s'agit en somme d'une étude préalable à l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Mesdames Nancy Holmes et June Dewetering nous feront cet exposé. Nancy prendra la parole en premier.

Mme Nancy Holmes (attachée de recherche auprès du Comité): D'abord, je vais vous présenter ma collègue, M^me^ June Dewetering, économiste au service de la Recherche. Elle a aussi travaillé avec moi au Comité spécial chargé de mener l'étude préalable de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Aujourd'hui nous allons essayer de vous présenter ce que j'espère être un exposé complet du concept de l'équité en matière d'emploi de même que le contexte dans lequel se situe la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les notes d'information que nous avons rédigées à votre intention donnent les grandes lignes de la loi dont nous allons traiter avec vous. June vous parlera de la portée de la loi de même que des obligations de l'employeur. Je vous parlerai quant à moi des exigences en matière de présentation de rapports et de mise en application de la loi. Enfin, June parlera du programme de contrats fédéraux, qui ne relève pas de la Loi sur l'équité en matière d'emploi mais qui est un programme parallèle qu'on a examiné au cours de l'examen préalable de l'équité en matière d'emploi.

Pour commencer, en ce qui a trait au concept de l'équité en matière d'emploi, je pense qu'il est important de comprendre ce qu'est la discrimination systémique. À l'origine, on considérait que l'égalité tenait à la façon de procéder: il suffisait de traiter tout le monde de la même manière pour que l'égalité soit assurée. On se rend maintenant compte que ce n'est pas toujours le cas. Parfois, même en traitant tout le monde sur un pied d'égalité, il peut en résulter des iniquités en raison des barrières qui peuvent exister, soit parce qu'il y a discrimination délibérée, soit simplement en raison de conséquences inattendues d'une pratique ou d'une procédure automatique. Par exemple, il peut y avoir des exigences quant à la taille requise. C'est une exigence apparemment neutre. C'est une exigence d'emploi, mais elle peut mener à l'exclusion de certaines personnes, des femmes ou des membres de minorités visibles.

[*Text*]

[*Translation*]

• 1135

That's essentially what employment equity is seeking to address. It's seeking to address substantive equality. It's looking at a results–oriented approach. The premise is that if you look at the results of an employment practice, it's not conclusive evidence that there's inequity, but it will give you a starting point from which you can assess employment practices and then review the overall system.

As a bit of background on the Employment Equity Act, after the atrocities of the Second World War and Canada's commitments to such international documents as the International Covenant on Civil and Political Rights, which provides that everyone has the right to employment, the right to favourable working conditions, and the right to an adequate standard of living, Canada enacted provincial and federal human rights legislation, due in large part to a reluctance on the part of the courts to deal with human rights.

In the federal legislation, there is provision under the Canadian Human Rights Act, section 16 in particular, which provides that it is not discriminatory. In other words, this is essentially an anti–discrimination legislation, but it also looks to the provision of affirmative action as being something that does in essence promote substantive equality. It's not considered discriminatory to carry out a special program or arrangement designed to prevent, eliminate, or reduce disadvantages related to the prohibited grounds of discrimination under the Human Rights Act.

In a similar vein, when the charter came into effect in 1985...even though subsection 15(1) of the charter prohibits discrimination on certain prohibited grounds, subsection 15(2) of the charter was essentially designed to avoid the problems the courts in the United States had with respect to overthrowing affirmative action programs as being discriminatory in themselves. Subsection 15(2) in effect permits affirmative action programs to exist on such grounds as race, national or ethnic origin, colour, religion, sex and age. In other words, it's sanctifying the fact that these programs are designed to achieve equality in result, and they are not considered discriminatory in the general sense of the word.

Beginning in about 1978, the former Canadian Employment and Immigration Commission began promoting voluntary affirmative action in the private sector through two programs: the affirmative action strategy for women, disabled persons, natives and blacks; and the federal contracts program, which was restricted pretty much to women. Under these programs, the consultative services division of CEIC provided assistance to these private sector employees and performed workplace audits. The regional offices also attempted to work with contractors who had contracts with the federal government, as well as crown corporations, with a view to encouraging voluntary affirmative action programs.

C'est précisément ce que vise l'équité en matière d'emploi. On cherche à assurer une égalité véritable. On adopte une approche qui tienne compte des résultats. On part du principe que si l'on examine les conséquences d'une pratique d'emploi, cela ne prouve pas qu'il y a iniquité, mais cela donne un point de départ à partir duquel on peut évaluer les pratiques d'emploi et examiner tout le système.

Pour situer la Loi sur l'équité en matière d'emploi, je rappellerai qu'après les atrocités de la Seconde Guerre mondiale et les engagements pris par le Canada du fait qu'il a ratifié des documents comme le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, qui dispose que tout le monde a le droit à l'emploi, à des conditions d'emploi favorables, le droit à un niveau de vie acceptable, au Canada on a adopté des lois fédérales et provinciales sur les droits de la personne, en grande partie parce que les tribunaux préféraient ne pas traiter des droits de la personne.

La Loi canadienne sur les droits de la personne contient une disposition, à savoir l'article 16, qui dispose que ce texte législatif n'est pas discriminatoire. Autrement dit, il s'agit essentiellement d'une loi contre la discrimination, mais le législateur considère aussi que la disposition sur l'action positive est une mesure qui essentiellement contribue à l'égalité effective. Il n'est pas considéré comme discriminatoire de réaliser un programme ou une entente spéciale conçue pour supprimer, diminuer ou prévenir les désavantages que des individus ou des groupes d'individus peuvent subir pour des motifs illicites de discrimination au sens où l'entend la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Dans le même esprit, à l'entrée en vigueur de la charte en 1985... bien que le paragraphe 15(1) énonce des motifs illicites de discrimination, le paragraphe 15(2) visait essentiellement à éviter les problèmes qu'avaient connus les tribunaux des États–Unis eu égard au rejet des programmes d'action positive qui étaient considérés comme discriminatoires. Le paragraphe 15(2) permet en effet l'existence de programmes d'action positive destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe ou de leur âge. Autrement dit, le législateur y consacre le fait que ces programmes sont conçus pour garantir l'égalité dans les résultats, et qu'ils sont pas considérés comme discriminatoires au sens habituel du terme.

À compter de 1978 environ, l'ancienne Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration a commencé à promouvoir des mesures facultatives d'action positive dans le secteur privé et cela au moyen de deux programmes: la stratégie d'action positive pour les femmes, les personnes handicapées, les membres des communautés autochtones et les noirs; et le programme des contrats fédéraux qui visaient essentiellement les femmes. La Division des services consultatifs de la Commission accordait une assistance aux employés du secteur privé faisant partie de ces catégories et procédait à des vérifications sur les lieux de travail. Les bureaux régionaux ont aussi tenté de travailler avec des personnes qui avaient obtenu des contrats du gouvernement fédéral, de même que de sociétés d'État, et cela dans le but d'inciter l'adhésion volontaire aux programmes d'action positive.

[*Texte*]

In 1980 a pilot affirmative action program was set up in three federal government departments. By 1984, however, it became apparent that these programs were failing to bring about significant changes in employment.

A royal commission on employment was established in 1983 and was chaired by Judge Rosalie Silberman Abella. She reported in 1984 in a report entitled *Equality in Employment*. Basically, the finding of that commission was that despite the existence of anti-discrimination legislation such as the Canadian Human Rights Act and these voluntary affirmative action measures on the part of employers, systemic employment barriers continued to exist for four principal target groups: women, aboriginal peoples, visible minorities, and persons with disabilities. It was found that these individuals generally experienced restricted employment opportunities, limited access to decision-making processes that critically affected them, and little recognition as contributing Canadians.

Basically the crux of all the recommendations of this royal commission was that only systemic remedies could remedy systemic discrimination. The commission again said that what needs to be done is not a same-treatment model or approach to equality, but rather looking at a more results-oriented reviewing of the systems approach to accommodating differences that have nothing to do with inherent ability.

To this end, the commission called for strong and specific legislation that would require employers to identify two things basically. Employers would be required to identify and eliminate discriminatory barriers in the workplace and to adopt appropriate special measures to ensure that the work environment is conducive and responsive to the needs of individuals in the four targeted groups.

[*Traduction*]

En 1980, un programme pilote d'action positive a été mis en place dans trois ministères fédéraux. En 1984, cependant, il est apparu que ces programmes ne modifiaient pas réellement les pratiques d'emploi.

Une commission royale d'enquête sur l'emploi a été instituée en 1983, et était présidée par le juge Rosalie Silberman Abella. La présidente a déposé en 1984 un rapport intitulé *Égalité en matière d'emploi*. La commission concluait essentiellement que malgré l'existence de lois anti-discrimination comme la Loi canadienne sur les droits de la personne et malgré ces mesures facultatives d'action positive prises par des employeurs, il subsistait des barrières systémiques à l'emploi pour les quatre principaux groupes cibles: les femmes, les peuples autochtones, les membres de minorités visibles et les personnes handicapées. On a constaté que de façon générale ces personnes avaient moins de perspectives d'emploi que le reste de la population, avaient moins facilement accès aux processus décisionnels qui les concernaient directement et que leur contribution en tant que Canadiens n'était que peu reconnue.

En somme, les recommandations de la commission royale indiquaient que seules des mesures de redressement systémiques pouvaient contrer la discrimination systémique. La commission a rappelé qu'on ne pouvait assurer l'égalité en traitant tout le monde sur le même plan, et qu'il fallait plutôt que les systèmes soient axés sur les résultats et tiennent compte des différences qui n'ont rien à voir avec les capacités inhérentes.

À cette fin, la commission a demandé l'adoption d'une mesure législative ferme et spécifique qui obligerait les employeurs à faire état de deux choses. Les employeurs seraient tenus de repérer les barrières discriminatoires dans les lieux de travail et de les éliminer de même que d'adopter des mesures spéciales appropriées afin que le milieu de travail réponde aux besoins des membres des quatre groupes cibles.

• 1140

In August 1986 the Employment Equity Act came into force. The act basically incorporated the philosophy of the royal commission's recommendations, and established a unique Canadian model in the area of equality rights.

I'll let June start with the scope of the current Employment Equity Act.

Ms June Dewetering (Committee Researcher): As Nancy indicated, I'm going to describe for you the scope of the act as well as discuss some of the employer duties under the act. I will describe what the legislation does, and then I will go on to describe some of the key issues that were examined by the special committee.

By way of history, the act that was passed in August 1986 indicated that there was to be a five-year review of the legislation, so in October of 1991 a special committee was set up to review the Employment Equity Act. That committee reported in May 1992. I will be giving you some gist of what the special committee recommended on these issues at that time.

To begin with the scope, the Employment Equity Act applies to federally regulated employers who employ 100 or more employees. As well, it applies to crown corporations that employ 100 or more employees. When we're talking about

En 1986, la Loi sur l'équité en matière d'emploi est entrée en vigueur. Elle s'inspirait de l'esprit des recommandations de la commission royale et créait un modèle canadien unique en matière de droits à l'égalité.

Je vais demander à June de vous parler de la portée de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Mme June Dewetering (attachée de recherche auprès du Comité): Comme Nancy l'a indiqué, je vais vous parler de la portée de la loi et de certaines des obligations des employeurs aux termes de la loi. Je vais expliquer comment la loi fonctionne, et je vais ensuite décrire certaines des grandes questions qu'a examinées le comité spécial.

Petit rappel historique, la loi adoptée en août 1986 indiquait qu'on procéderait à son réexamen au bout de cinq ans, si bien qu'en octobre 1991 on a constitué un comité spécial pour examiner la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le comité a déposé son rapport en mai 1992. J'exposerai l'essentiel de ce que le comité spécial avait alors recommandé.

Pour ce qui est d'abord du champ d'application, la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'applique aux employeurs assujettis à la législation fédérale qui emploient 100 personnes ou plus. En outre, elle s'applique aux sociétés d'État qui elles

[*Text*]

federally regulated employers, we're basically referring to employers in the banking industry as well as the transportation and communication industries, if their enterprises cross provincial or international boundaries. It would include, for example, radio and television broadcasting, ferry services, bus lines, rail lines, and things of that nature. It also applies to very specific undertakings that have been declared to be for the general advantage of Canada or for one or more provinces. That would include things like uranium mining, grain elevators, and also flour and feed mills.

That is essentially the employer group to which the legislation applies. This is specified in the definition of "employer" found in section 3 of the act. As well, section 3 indicates the designated groups to whom the legislation applies. Just to reinforce what Nancy said, those four target groups are women, aboriginal Canadians, disabled Canadians and visible minorities. The way in which those four target groups are defined is specified in the regulations to the act itself.

The important issues when you look at the scope are essentially three: which employers are going to be covered, what size of employer should be covered, and finally what target groups should be covered. The special committee looked at each of those issues.

The first thing to consider is who the employer should be. The witnesses the special committee heard from felt that a broad range of individuals should be covered under the employment equity legislation. When the special committee made its recommendations, it recommended that the act be extended to certain groups, including the federal public service, the Royal Canadian Mounted Police, the Canadian Armed Forces, Parliament, and also federal agencies, boards and commissions.

A lot of people were very concerned that the federal public service was not covered under the Employment Equity Act. They felt the government should essentially lead by example. For them, this was perhaps the most glaring omission.

When the Treasury Board and the Public Service Commission spoke to the special committee, they indicated that the Treasury Board had had an affirmative action or employment equity policy since 1983. Since 1986, exactly the same four target groups had been covered. They felt that their initiatives went at least as far as the employment equity legislation. As a result, they didn't feel they should be covered.

At about the same time as the committee was looking at the Employment Equity Act, Bill C–26, the Public Service Reform Act, was being considered by a legislative committee. As a result of that piece of legislation, the Financial Administration Act and the Public Service Employment Act were both amended to provide for employment equity within the federal public service. That did strengthen, to some extent, employment equity at the federal public service level. Nevertheless, the special committee

[*Translation*]

aussi comptent au moins 100 employés. Quand on parle d'employeurs régis par la législation fédérale, il s'agit d'employeurs du secteur bancaire de même que des transports et des communications, dans la mesure où leurs entreprises ont des activités interprovinciales ou internationales. Il s'agirait, par exemple, de stations de radiodiffusion, de services de bac, de services d'autobus, de services ferroviaires, de choses de ce genre. Elle vise également des entreprises qui sont déclarées être à l'avantage général du Canada ou de plusieurs provinces. Cela inclurait par exemple des mines d'uranium, des élévateurs à grain de même que des minoteries et des usines d'aliments pour bétail.

C'est en gros le groupe d'employeurs auxquels s'applique la loi. Cela se trouve dans la définition d'employeur figurant à l'article 3 de la loi. Comme Nancy l'a déjà dit, ces quatre groupes cibles sont les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles. La définition de ces quatre groupes cibles se trouve dans la réglementation de la loi.

Il y a trois grandes questions qu'il faut examiner eu égard à la portée de la loi: quels employeurs sont visés, à partir de quel moment un employeur doit–il être visé; et enfin quels groupes cibles doivent être protégés. Le comité spécial a examiné chacune de ces questions.

La première chose à étudier, c'est la question de savoir quels employeurs doivent être visés. Les témoins qu'a entendus le comité spécial estimaient qu'un vaste ensemble de personnes devaient être visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Quand le comité spécial a rendu ses recommandations, il a recommandé que l'application de la loi soit étendue à certains groupes, notamment la fonction publique fédérale, la Gendarmerie royale canadienne, les Forces armées canadiennes, le Parlement ainsi que des organismes, des conseils et des commissions du gouvernement fédéral.

Un bon nombre de personnes se sont dites très préoccupées par le fait que la fonction publique fédérale ne soit pas visée par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Elles estimaient que le gouvernement devait donner l'exemple. Cela leur apparaissait comme l'omission la plus flagrante.

Quand le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique ont comparu devant le comité spécial, leurs représentants ont indiqué que le Conseil du Trésor avait mis en place un programme d'action positive ou une politique d'équité en matière d'emploi à partir de 1983. Depuis 1986, ces quatre mêmes groupes cibles sont protégés. Ces représentants estimaient que les initiatives prises dans leurs organisations allaient au moins aussi loin que la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Par conséquent, ils estimaient ne pas devoir être visés.

À peu près à la même époque où le comité examinait la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le projet de loi C–26, la Loi sur la réforme de la fonction publique, était étudiée par un comité législatif. Suite à l'examen de ce texte législatif, la Loi sur la gestion des finances publiques et la Loi sur l'emploi dans la fonction publique ont toutes deux été modifiées afin d'assurer l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique fédérale. on a ainsi amélioré, dans une certaine mesure, l'équité

[*Texte*]

did recommend that the act be extended to cover these groups: the federal public service, the RCMP, the armed forces, Parliament, and as well federal agencies, boards and commissions.

The special committee also felt that certain groups should be required to sign more or less a certificate of compliance with the principles of employment equity. These groups included unions that are certified by a federal labour tribunal, federal licensees, and also the individuals operating under the federal contractors program, which we'll be examining later.

• 1145

The special committee went on to identify two groups that it felt should be bound by the principles of employment equity, even though they weren't to be covered by the act or weren't going to be required to sign a certificate of compliance: the federal judiciary and Governor in Council appointments.

Finally, the special committee recommended that the federal Parliament become involved through a reporting by MPs of the employment equity status of federal political parties, which would include the MPs' staff as well as other staff such as the research caucus. They felt that this group of individuals should be required to report annually, although again they were not going to be covered by the act nor were they to be required to sign a certificate of compliance.

Some groups felt that people in receipt of federal grants should be covered by the employment equity legislation, but there was some concern by the special committee that many of these are small and not-for-profit. As well, they may be under provincial jurisdiction, so no firm recommendation was made regarding this group of individuals. Which employers should be covered is one of the issues.

The second concern regarding the scope is what size of employer. On this issue the special committee heard a range of opinions. Certain witnesses felt there should be no size restriction at all so that it should be applied to all crown corporations and all federally regulated undertakings. At the other extreme, a number of individuals felt that it should be the status quo and that the figure of 100 or more employees should not be changed. What the committee did was recommend that the number should be lowered, that the threshold should not be 100 employees. They recommended that it be lowered to 75 or more employees, thereby capturing more employers.

As an added incentive for those under federal jurisdiction with fewer than 75 employees, they recommended that if these people implemented employment equity voluntarily, they would be designated employment equity employers. So there was an incentive of designation to encourage those with 75 or fewer employees to initiate within their workplace employment equity.

[*Traduction*]

en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale. Néanmoins, le comité spécial a bel et bien recommandé que la loi soit élargie pour inclure les groupes suivants: la fonction publique fédérale, la GRC, les Forces armées canadiennes, le Parlement de même que des organismes, des conseils et des commissions du gouvernement fédéral.

Le comité spécial estimait aussi que certains groupes devaient être tenus de signer ce qu'on pourrait appeler un certificat de conformité aux principes de l'équité en matière d'emploi. Ces groupes incluaient des syndicats qui sont accrédités par un tribunal du travail fédéral, des détenteurs d'autorisation fédérale ainsi que des personnes oeuvrant dans le cadre d'un programme des contrats fédéraux, ce dont nous reparlerons tout à l'heure.

Le comité spécial a défini deux groupes, qui à son avis, devaient être liés par les principes de l'équité en matière d'emploi, même s'ils n'étaient pas assujettis à la loi ou n'allaient pas être tenus de signer un certificat de conformité: le système judiciaire fédéral et les personnes nommées par décret.

Enfin, le comité spécial a recommandé que le Parlement fédéral contribue à l'équité en matière d'emploi au moyen d'un système où les députés feraient état de la situation de l'équité en matière d'emploi dans les partis politiques fédéraux, ce qui inclurait le personnel des députés de même que d'autres employés comme les attachés de recherche. Le comité estimait que ce groupe de personnes devaient être tenues de présenter des rapports annuellement même si, je le répète, elles n'allaient pas être visées par la loi ni être tenues de signer un certificat de conformité.

Des groupes estimaient que les personnes touchant des subventions du gouvernement fédéral devaient être visées par la loi sur l'équité en matière d'emploi, mais le comité spécial estimait quant à lui qu'un grand nombre de ces intéressés représentent des intérêts modestes et sans but lucratif. En outre, comme ils peuvent être régis par une législation provinciale, aucune recommandation ferme n'a été faite au sujet de ce groupe de personnes. L'une des questions à se poser est celle de savoir quels employeurs devraient être visés.

Le deuxième aspect de la question de la portée de la loi a trait à la taille de l'entreprise de l'employeur. À ce sujet, le comité spécial a recueilli une grande diversité de témoignages. Certains témoins estimaient qu'il ne fallait faire aucune distinction d'aucune sorte quant à l'importance des effectifs de ces employeurs afin que la loi soit appliquée à toutes les sociétés d'État de même qu'à toutes les entreprises régies par le gouvernement fédéral. À l'autre extrême, un bon nombre de témoins estimaient qu'il fallait maintenir le statu quo et qu'il n'y avait pas lieu de changer la limite de 100 employés ou plus. Le comité a recommandé de réduire ce seuil de 100 employés. Il a recommandé de fixer un seuil de 75 employés ou plus, ce qui permettrait d'englober davantage d'employeurs.

Pour mieux susciter la bonne volonté des employeurs sous juridiction fédérale comptant moins de 75 employés, le comité a recommandé que si ces employeurs respectaient de leur propre chef les règles d'équité en matière d'emploi, ils seraient désignés employeurs respectant les règles d'équité en matière d'emploi. L'attrait que représenterait cette désignation pourrait donc inciter les employeurs comptant 75 employés ou moins à faire respecter sur leur lieu de travail les règles de l'équité en matière d'emploi.

[*Text*]

On the issue of lowering the threshold, there was some concern about the impact on these smaller employers. There was a concern that the reporting requirements might be too onerous. Various accommodations were suggested such as reducing their reporting requirements, giving them some federal funding to help them set up the reporting systems, perhaps letting them report periodically rather than annually, as is required under the act. As well it was suggested that perhaps they could simply report on the qualitative measures they were taking to implement employment equity, rather than collecting the numerical data and reporting on that.

With regard to the third issue under scope—the target groups—the special committee recommended no change to the target groups. They recommended that the target groups remain unchanged: women, disabled Canadians, aboriginal Canadians, and visible minorities. However, witnesses appearing before the special committee did request that those target groups be expanded to include immigrants, older workers, as well as those who may be disadvantaged because of national or ethnic origin, religion or sexual orientation.

The committee also recommended that the target group members be required to self–identify, be able to identify themselves for employment equity purposes as falling into one of the designated groups. Self–identification was an important issue. Many employers felt that if they had a disabled employee whom they had accommodated or a disabled employee who was receiving disability benefits, they should be able to identify them for employment equity purposes. They felt that if they had a visible minority employee or an aboriginal employee who could be identified as such, they should be able to identify them for employment equity purposes. The committee felt there was no viable alternative to self–identification. It felt that as a matter of privacy in part, people should be able to identify themselves rather than having the employer do it for them.

The second item I wish to discuss is employer duties under the Employment Equity Act. These duties are essentially found in sections 4 and 5 of the legislation.

There are a number of duties. One of the duties the act requires is that the employer consult with employee representatives with respect to the implementation of employment equity. This would apply both in unionized workplaces, where consultation would occur between the employer and the union, as well as in non–unionized workplaces, where there was still this obligation to consult with employee representatives even if there was no certified union at the workplace.

[*Translation*]

Pour ce qui est de l'abaissement du seuil, on s'inquiétait de l'incidence de cette mesure sur les employeurs de moindre importance. On craignait que les obligations eu égard à la présentation de rapports puissent constituer un trop lourd fardeau. Diverses mesures d'adaptation ont été proposées, notamment la réduction de leurs obligations eu égard à la présentation de rapports, l'attribution de fonds fédéraux pour les aider à mettre en place les systèmes de production de rapports, la possibilité de présenter des rapports périodiquement plutôt qu'annuellement, comme l'exige la loi. Il a aussi été proposé qu'ils pourraient peut–être aussi se contenter de faire état des mesures qualitatives prises pour assurer l'équité en matière d'emploi, plutôt que de recueillir des données numériques et de soumettre des rapports partant de là.

Pour ce qui est du troisième aspect lié à la portée de la loi—la définition des groupes cibles—le comité spécial a recommandé de ne modifier en rien cette définition. Le comité a recommandé le maintien des groupes cibles: les femmes, les personnes handicapées, les peuples autochtones et les membres des minorités visibles. Cependant, les témoins qui ont comparu devant le comité spécial ont demandé d'élargir la définition de ces groupes cibles de manière à inclure les immigrants, les travailleurs âgés, de même que ceux qui peuvent être défavorisés du fait de leur origine nationale ou ethnique, de leur religion ou de leur orientation sexuelle.

Le comité a aussi recommandé que les membres des groupes cibles soient tenus de signaler leur appartenance à l'un ou l'autre de ces groupes désignés à des fins d'équité en matière d'emploi. L'auto–identification était une question importante. De nombreux employeurs ont estimé que s'ils comptaient parmi leurs effectifs un employé handicapé pour qui ils avaient procédé à des adaptations ou un employé handicapé qui touchait des prestations à titre de personne handicapée, ils devaient pouvoir signaler leur présence parmi leurs effectifs à des fins d'équité en matière d'emploi. Ils estimaient que s'ils avaient un employé faisant partie d'une minorité visible ou un employé autochtone qui pouvaient être identifiés comme tels, ils devraient pouvoir signaler leur présence parmi leurs effectifs à des fins d'équité en matière d'emploi. Le comité estimait qu'il n'y avait pas de solution de rechange acceptable à l'auto–identification. Il estimait que pour respecter la vie privée des intéressés, ceux–ci devaient pouvoir procéder à leur auto–identification plutôt que de voir leur employeur les signaler.

L'autre aspect dont j'aimerais parler a trait aux obligations qu'ont les employeurs aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ces obligations sont énoncées aux articles 4 et 5 de la loi.

Il y a diverses obligations. Aux termes de la loi, l'employeur a entre autres obligations celle de consulter les représentants de l'employé eu égard à la prise de mesures d'équité en matière d'emploi. Cette obligation demeure qu'il s'agisse d'un milieu de travail syndiqué, où la consultation se ferait entre l'employeur et le syndicat, ou d'un milieu de travail non syndiqué, auquel cas subsiste l'obligation de consulter les représentants des employés même en l'absence de syndicat accrédité.

[*Texte*] [*Traduction*]

• 1150

Consultation was something many of the witnesses felt to be somewhat vague. It's basically defined as providing the employee representatives with sufficient information and opportunity to enable them to ask questions and submit advice on the implementation, but it was left very vague as to what true consultation meant. Some of the unions in particular that made representations to the special committee felt true consultation wasn't taking place. Really they wanted to take a more active role in the employment equity process within the workplace.

La consultation apparaissait à de nombreux témoins comme quelque chose d'assez vague. Il s'agissait en somme de fournir aux représentants des employés suffisamment d'information et d'occasions pour qu'ils puissent poser des questions et se prononcer sur la mise en place de mesures d'équité en matière d'emploi, mais on est resté très vague quant à la nature d'une véritable consultation. Certains des syndicats qui ont comparu devant le Comité spécial estimaient qu'il n'y avait pas eu de véritable consultation. Au fond, ils souhaitaient jouer un rôle plus actif dans la mise en place de mesures d'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail.

One of the issues that arose concerning this duty to consult was what consultation really means. To what extent do employers have to involve employee representatives? Another issue is whether or not consultation should be brought in to include a negotiation of the employment equity plan, goal and timetable. Should these things actually be negotiated between the employer and the employee representatives? If negotiation of those issues were to occur, should that negotiation occur during the normal round of bargaining or during a supplementary round of bargaining? Should it be incorporated into the collective agreement or should it simply be a supplementary item within the workplace?

Une des questions qu'on s'est posées au sujet de cette obligation de consulter avait trait à la signification même de la consultation. Dans quelle mesure les employeurs doivent faire appel aux représentants des employés? Une autre question consiste à savoir si la consultation devrait ou non inclure une négociation du plan, des objectifs et de l'échéancier d'équité en matière d'emploi. Ces éléments devraient-ils être négociés entre l'employeur et les représentants des employés? S'il devait y avoir négociation de ces questions, devait-elle avoir lieu au cours de la ronde normale de négociations ou pendant une ronde supplémentaire? Devait-elle être intégrée à la convention collective ou devait-elle être simplement un élément supplémentaire dans le lieu de travail?

The special committee recommended in this regard that the consultation between the employer and the employee representatives should be meaningful, and consultation should occur regarding the preparation of the employment equity plan as well as its implementation. So it strengthens the requirement in its recommendation to make consultation meaningful and to make it also apply to the preparation of the plan.

Le comité spécial a recommandé à cet égard que la consultation entre l'employeur et les représentants des employés soit significative et qu'il y ait consultation au sujet de l'établissement du plan d'équité en matière d'emploi et de sa mise en application. Il renforce donc l'obligation, par sa recommandation, de procéder à une consultation significative et de procéder à une consultation préalable à l'établissement du plan.

The second employer duty under the legislation is to identify and eliminate employment barriers—barriers that may not act to facilitate the full and equal participation of all target group members within the workplace.

La deuxième obligation de l'employeur est la détermination et la suppression de ces règles et usages en matière d'emploi qui font obstacle à la carrière de membres désignés—des obstacles qui peuvent ne pas favoriser la pleine et entière participation de tous les membres des groupes cibles dans le lieu de travail.

It's important to recognize these barriers can occur upfront. They can be pre-employment barriers. For example, as Nancy mentioned, you may have a height requirement or a weight requirement that really isn't needed in order to perform the job. As well, you can have things that operate as post-employment barriers—barriers that really exist once the employee is in the workplace and that may not facilitate their movement within the workplace or may not establish the proper sort of atmosphere so employees feel they want to stay within that workplace. A post-employment barrier might be, for example, inadequate accommodations made within the workplace for those who are disabled.

Il est important de reconnaître que ces barrières peuvent être préalables à l'emploi. Il peut s'agir de barrières antérieures à l'embauche. Par exemple, comme l'a dit Nancy, il peut y avoir une exigence en matière de taille ou de poids requis qui n'a pourtant rien à voir avec l'exécution des fonctions du poste. En outre, il peut y avoir des éléments qui constituent des barrières après l'embauche—des barrières qui apparaissent une fois que l'employé est sur place et qui peuvent ne pas faciliter son évolution dans le milieu de travail ou peuvent ne pas favoriser un climat qui incite les employés à rester dans ce milieu de travail. Un obstacle postérieur à l'embauche pourrait être, par exemple, des adaptations non-appropriées apportées au milieu de travail à l'intention des employés handicapés.

A third duty of the employer is to go a bit further and actually implement supportive measures or positive policies and practices within the workplace, because getting the employees into the workplace is really only part of what employment equity

Une troisième obligation de l'employeur consiste à faire un peu plus et à mettre en place des mesures de soutien ou des pratiques et des politiques positives dans le milieu de travail, étant donné que l'embauche de membres des groupes désignés

[*Text*]

is all about. Certainly that is a key part, but you also want to establish the proper atmosphere so that once the employees are in the workplace, they're able to operate in an environment where they have proper support systems. You also want to facilitate their movement within the organization. If you bring people in at entry level jobs, you want to make sure they're able to progress within the organization—that they are able, for example, to be promoted.

In order to ensure that you have these positive practices implemented, you might do things like, at the recruitment level, advertising in publications that are of particular interest to target group members or that are read by target group members so that they are made aware of the jobs they can seize.

Once they're in the workplace, you may want to make accommodation for disabled Canadians and maybe adapt workstations to facilitate their work. You may want to hire job recruiters who actually are target group members themselves to perhaps put the candidate a little more at ease in the recruitment process. To facilitate the employment of women, you may want to consider, as an employer, providing on–site day care or some sort of subsidy to help with the costs of child care.

Reasonable accommodation is a key requirement under the act. You want to accommodate people. You want to, for example, make reasonable accommodation for disabled Canadians so that they have the technical equipment and other aids they need to fully participate in the workplace.

• 1155

A final important requirement I'm going to talk about regarding the act is the requirement for the employer to establish an employment equity plan, goals and timetables. The employer is required to prepare a plan annually, to set goals that the employer hopes to achieve for the employment of target group members, and to establish a timetable for the implementation of that plan.

Again, there are important issues surrounding the establishment of the plan, the goals and the timetable. Should the plans be determined by the employer alone? Should they be negotiated with the union or the employee representatives? Should the plans have parameters dictated by legislation or dictated by some sort of monitoring and enforcement agency? Should the plans developed by the employer be public or should they remain private? Should the goals be mandatory or should the employer be allowed to set those goals on its own, based on the realities of its business conditions?

Here again the special committee made a number of recommendations. It felt that perhaps the expectations being placed on employers were somewhat vague, so it recommended that the regulations to the act provide some guidance and set

[*Translation*]

n'est en fait qu'un des éléments de la politique d'équité en matière d'emploi. Il en est certainement un élément central, mais on veut aussi créer un climat propice de manière que les employés embauchés puissent travailler dans un milieu où ils bénéficient de systèmes de soutien appropriés. On veut aussi faciliter leur avancement dans l'organisation. Quand on embauche des débutants, on veut s'assurer qu'ils pourront progresser au sein de l'organisation—qu'ils pourront, par exemple, obtenir de l'avancement.

Pour s'assurer de mettre en place des mesures positives de ce genre, on pourrait par exemple, à l'étape du recrutement, placer des annonces dans des publications qui intéressent particulièrement les membres des groupes cibles ou que lisent ces derniers afin qu'ils soient informés des possibilités d'emploi qui s'offrent à eux.

Une fois qu'ils sont embauchés, on peut procéder à des adaptations à l'intention de personnes handicapées ou encore adapter des postes de travail afin de faciliter l'exécution des tâches. On peut embaucher des agents de recrutement qui font eux–mêmes partie des groupes cibles afin que les candidats des groupes désignés se sentent un peu plus à l'aise au moment du recrutement. Pour faciliter l'embauche de femmes, on peut envisager, en tant qu'employeur, d'offrir des services de garde sur place ou encore certaines formes de soutien financier pour alléger le fardeau des frais de garde d'enfants.

Aux termes de la loi, les mesures raisonnables d'adaptation sont un élément clé. On veut prendre des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins des intéressés. On veut, par exemple, prendre des mesures raisonnables d'adaptation à l'intention des personnes handicapées afin qu'elles disposent de l'équipement technique et des autres supports dont elles ont besoin pour participer à part entière à la vie de leur milieu de travail.

La dernière importante obligation dont je vais vous parler est celle qu'a l'employeur d'établir un plan énonçant les objectifs à atteindre dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi de même que l'échéancier de mise en oeuvre de ces objectifs. L'employeur est tenu d'élaborer un plan annuel, de fixer des objectifs qu'il entend atteindre pour réaliser l'équité en matière d'emploi des membres des groupes désignés, et de fixer un échéancier de mise en oeuvre de ces objectifs.

Encore là, l'établissement du plan, la fixation des objectifs et de l'échéancier soulèvent d'importantes questions. Ces plans doivent–ils être établis par l'employeur seul? Doivent–ils être négociés avec le syndicat ou les représentants des employés? Les plans doivent–ils contenir des paramètres dictés par la loi ou dictés par un organisme de surveillance et de mise en application? Les plans conçus par l'employeur doivent–ils être publics ou demeurer confidentiels? Les objectifs doivent–ils être obligatoires ou l'employeur peut–il être autorisé à fixer de lui–même ces objectifs, compte tenu des particularités de son entreprise?

Le comité spécial a encore là fait diverses recommandations. Il a estimé que les attentes qu'on avait face aux employeurs étaient peut–être vagues, et c'est pourquoi il a recommandé que la réglementation découlant de la loi fournisse une certaine

[*Texte*]

out acceptable requirements and standards that employers are expected to meet. The committee felt that once the employer had come up with the plan, it should more or less be binding on the employer. Once the plan had been approved by a monitoring agency as acceptable, and once the plan, the goals and the timetables were felt to be adequate, they would become binding on the employer, except in unusual circumstances where some flexibility would be allowed.

The special committee also recommended that the plans be available to certain agencies on a confidential basis. Many of the employer groups felt the plan should be confidential. They looked at the plan as part of an employer's business planning documents, as a key component of its human resource plan and as a key component of its strategic plan. The employers were a little concerned that if the plan were made public, it would hurt their competitive position. They felt that if they tabled a plan that showed growth and significant hiring, then that would give a leg up to other employers in the industry. So they were concerned that their plans remain more or less confidential.

They were also concerned about the imposition of mandatory goals, because they felt they were in the best position to be able to assess what their situation could do in the next year. They were in the best position, more or less, to determine the level of hiring and level of promotions that were going to occur within the workplace.

Many of the witnesses, on the other hand, felt that the plans had to be made public. They felt that only if the plans were made public would you be able to really assess how well employers were doing in terms of employment equity. The minister is required to table an annual report showing how these federally regulated employers have done, but it is more or less just a group of statistics. Many of the groups felt that statistics on their own didn't tell you much. You had to be able to compare their statistics to their intended goal or intended timetable.

Nevertheless, I've itemized what the special committee was interested in doing.

A final important point that came out in the discussion of the plan, the goals and the timetables was that perhaps the employer should also be required to report on the qualitative nature of the initiatives undertaken. Reporting how many people had been hired by designated groups, how many had been promoted, and the movement of the designated groups' members was important, but it really didn't get at some of the implementation of the positive policies and practices that are really important for retaining employees once they come through the door.

I'd like Nancy to address another obligation of the employer under the act, the obligation to report.

Ms Holmes: I'm going to talk about reporting requirements and enforcement under the act.

[*Traduction*]

orientation et détermine des exigences et des normes acceptables que les employeurs seraient censés respecter. Le comité a estimé qu'une fois que l'employeur avait établi un plan, il se trouvait plus ou moins lié par celui-ci. Une fois le plan approuvé par un organisme de surveillance et une fois le plan, les objectifs et l'échéancier jugés appropriés, l'employeur serait lié par ceux-ci, sauf dans des cas exceptionnels où l'on permettrait un certain assouplissement.

Le comité spécial a aussi recommandé que les plans soient mis à la disposition de certains organismes à titre confidentiel. Un bon nombre de groupes d'employeurs estimait que le plan devait demeurer confidentiel. Ils le considéraient comme faisant partie des documents de planification d'entreprise des employeurs, comme un élément clé du plan de gestion des ressources humaines et comme un élément clé de leur plan stratégique. Les employeurs craignaient un peu que si le plan était rendu public, il minerait leur compétitivité. Ils estimaient que s'ils déposaient un plan faisant état de progrès et d'une embauche significative, cela leur donnerait un avantage sur d'autres employeurs du même secteur d'activité. Ils tenaient donc à ce que leur plan demeure confidentiel.

Ils étaient également préoccupés par l'imposition d'objectifs obligatoires, parce qu'à leur sens ils étaient les mieux placés pour évaluer quelle pourrait être leur situation l'année d'après. Ils étaient les mieux placés pour fixer le niveau d'embauche et juger de l'avancement qu'on allait accorder.

Un bon nombre des témoins, par ailleurs, estimaient que les plans devaient être connus du public. Ils estimaient que ce n'était qu'à cette condition qu'on pourrait vraiment évaluer à quel point les employeurs réalisaient leurs objectifs d'équité en matière d'emploi. Le ministre est tenu de déposer un rapport annuel montrant dans quelle mesure ces employeurs sous juridiction fédérale ont contribué à l'équité en matière d'emploi, mais il ne s'agit ni plus ni moins que d'un ensemble de données statistiques. Selon de nombreux témoins, les statistiques prises isolément ne révèlent pas grand chose. Il faut pouvoir les comparer aux objectifs que les employeurs s'étaient donnés ou encore à leurs échéanciers.

En somme, je vous ai exposé ce que le comité spécial cherchait à faire.

Un dernier point important qui est ressorti au cours de la discussion du plan, des objectifs et des échéanciers, c'était que peut-être l'employeur devrait aussi être tenu de soumettre un rapport sur la nature qualitative des mesures prises. Il était important de présenter un rapport indiquant combien de personnes faisant partie des groupes cibles ont été embauchées, combien ont eu de l'avancement, quelle a été la mobilité des membres des groupes cibles, mais on est encore loin d'être renseignés sur la mise en application des pratiques et des politiques positives qui importent vraiment pour garder ces employés une fois qu'ils ont été embauchés.

J'aimerais maintenant demander à Nancy de parler d'une autre obligation qu'a l'employeur aux termes de la loi, l'obligation de présenter un rapport.

Mme Holmes: Je vais parler de l'obligation de présenter un rapport et de mettre en application les dispositions de la loi.

[*Text*]

What's interesting about the reporting requirement is that it is the only section of the act that does have an enforcement provision. Section 6 of the act sets out that on or before June 1 of each year, employers must submit an annual report to the Minister of Human Resources Development.

When the act came into effect in 1986, employers had a grace period. The first reports were filed in 1988 and there have been annual reports submitted. So you submit on June 1 for the previous calendar year.

The basis of this reporting is essentially that you're comparing two sets of statistics. You're basically looking at the internal statistics with respect to the number of members of designated groups in a particular business operation, in conjunction with the data you have for those same members of the designated groups in the Canadian labour force as a whole. This is where your results–oriented assessment comes into play.

[*Translation*]

Ce qu'il y a d'intéressant au sujet de l'obligation de faire un rapport, c'est que cet article de la loi est le seul qui contienne une disposition de mise en application. L'article 6 de la loi dispose qu'au plus tard le premier juin de chaque année, l'employeur dépose auprès du ministre du Développement des ressources humaines un rapport pour la précédente année civile.

À l'entrée en vigueur de la loi, en 1986, les employeurs bénéficiaient d'un délai de grâce. Les premiers rapports ont été déposés en 1988, après quoi des rapports ont été soumis annuellement. On soumet donc un rapport le premier juin pour la précédente année civile.

Ce rapport consiste essentiellement en une comparaison de deux séries de données statistiques. Il s'agit ici essentiellement des statistiques internes relativement au nombre de personnes appartenant à des groupes désignés dans une sphère d'emploi particulière, en relation avec les données dont on dispose pour les mêmes personnes des groupes désignés dans la main–d'oeuvre canadienne prise dans son ensemble. C'est ici qu'intervient l'évaluation axée sur des résultats.

• 1200

Section 6 actually contains quite a few requirements that are onerous, and a rather complex set of forms that employers are required to fill out. These are set out in the regulations where terms such as ''salary'', ''hired'', ''promoted'' and ''terminated'' are also defined.

There are six forms to be filled out by employers who fall under the act. I won't go through them all. The first form, for example, is for employer identification—a summary of statistics and the certification of accuracy. The third form talks about the distribution of all employees by designated groups, sex and salary range. Several forms require separate reporting for full–time, part–time and temporary employees. Some employers also have to submit forms with respect to each of the industrial sectors of a company with 1,000 or more employees, and for each province and 8 designated census metropolitan areas: Calgary, Edmonton, Halifax, Montreal, Regina, Toronto, Vancouver and Winnipeg.

Under section 9 of the act the Minister of Human Resources Development is required to table in Parliament before December 31 of each year a report that essentially aggregates an analysis, and analyses all the data that have come in from employers' reports for the previous year. The minister's report must also contain a comparison between the annual position of the designated groups from statistics for the Canadian labour force, according to the census and the HALS survey, with the numbers coming out of the employer reports.

Section 7 of the act provides that an employer who fails to file under section 6 is guilty of an offence and is liable upon summary conviction to a fine not exceeding $50,000. That is the only offence provision of this legislation.

L'article 6 énonce plusieurs exigences qui sont nombreuses, ainsi qu'un ensemble plutôt complexe de formulaires que l'employeur doit remplir. Ces formulaires sont précisés dans le règlement, où l'on définit également des expressions comme «rémunération», «recrutement», «avancement» et «cessation de fonctions».

L'employeur visé par la loi doit remplir six formulaires. Je ne vous les expliquerai pas tous. Le premier, par exemple, sert à identifier l'employeur: il s'agit ici des statistiques qu'on demande et de l'attestation de l'exactitude des renseignements. Le troisième formulaire énonce la distribution de tous les employés selon les groupes désignés, le sexe et la fourchette salariale. Divers formulaires exigent des rapports distincts pour les employés à plein temps, à temps partiel et temporaires. Certains employeurs doivent également remplir des formulaires relativement à chaque branche d'activité d'une entreprise comptant 1 000 employés ou davantage, et pour chaque province et les huit régions métropolitaines de recensement: Calgary, Edmonton, Halifax, Montréal, Régina, Toronto, Vancouver et Winnipeg.

L'article 9 de la loi oblige le ministre du Développement des ressources humaines à déposer devant le Parlement avant le 31 décembre de chaque année un rapport qui est essentiellement assorti d'une analyse, où l'on regroupe toutes les données puisées dans les rapports des employeurs de l'année précédente. Dans son rapport, le ministre doit aussi établir une comparaison entre la place annuelle qu'occupent les groupes désignés dans les statistiques de la main–d'oeuvre canadienne prise dans son ensemble, selon le recensement et l'enquête sur la santé et les limitations d'activités, et les données issues des rapports des employeurs.

L'article 7 de la loi porte que l'employeur qui ne se conforme pas à l'article 6 commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de 50 000$. Il s'agit de la seule disposition dans cette loi qui prévoit une infraction.

[*Texte*]

At the bottom of page 3 of your briefing note are some issues this committee might wish to look at, which the special committee looked at with respect to employer reporting: the nature of employers' reports, what they should contain, how they should be set up, and the extent to which they should remain public. Under section 8 of the act these reports filed by employers have to be filed with the Canadian Human Rights Commission. They're also made available to certain designated public libraries across Canada.

There's also a question about the length of the reporting time period: is it long enough for employers? Some wanted a longer reporting period—for example, five years—and maybe they could give a shortened version annually.

Other issues are the type of data that should be included, the problems of different jurisdictional requirements, and the nature of availability statistics for the target groups.

The special committee decided to recommend that the yearly reporting requirement and the current numerical reporting system remain unchanged. They thought that trying to change that would throw the process off and would be costly and confusing.

As June mentioned, with respect to employers with fewer than 75 employees who wanted to gain recognition as employment equity employers, the special committee recommended they seek that designation by submitting an annual report, sort of a shortened version of what employers with over 75 employees would be required to submit. The special committee also asked the federal government to take a leadership role in ensuring there was some kind of standardization and harmonization of statistics and the requirements for inclusion of data in employers' reports. Finally, the special committee recommended that there be some sort of standardized survey form used by employers in preparing their annual report.

I would like to briefly go over enforcement with you. As I said, section 7 is the only enforcement provision currently under the Employment Equity Act. One crucial area of concern seems to be who actually should enforce and monitor, or whether somebody—one body—should enforce and monitor the Employment Equity Act.

• 1205

At present the Minister of Human Resources Development is responsible for the act. The minister can issue guidelines to assist employers in implementing their obligations under section 4 and 5 of the legislation, and also to ensure that employers file their annual reports.

[*Traduction*]

Au bas de la page 3 de votre note documentaire apparaissent certains enjeux que votre comité pourrait examiner, et que le comité spécial a examiné relativement aux rapports exigés des employeurs: La nature des rapports des employeurs, ce qu'ils doivent contenir, comment ils devraient être présentés, et la mesure dans laquelle ils devraient être divulgués. Aux termes de l'article 8 de la loi, le ministre est tenu de faire parvenir à la Commission canadienne des droits de la personne des exemplaires des formulaires remplis par les employeurs. le public peut également consulter les rapports à certaines bibliothèques publiques désignées au Canada.

Se pose aussi la question de la longueur de la période de rapport: est-elle assez longue pour les employeurs? Certains voulaient une période de rapport plus longue—par exemple, cinq ans—et peut-être soumettre chaque année une version abrégée du rapport.

Il y a d'autres enjeux: le genre de données qu'il faut inclure, les problèmes que posent les exigences diverses selon les juridictions et le caractère public des statistiques pour les groupes cibles.

Le comité spécial a recommandé le maintien intégral des exigences au chapitre du rapport annuel et du système de rapports chiffrés qu'on a actuellement. Le comité a jugé que des changements en ce sens ne feraient que dérégler le processus, aggraveraient la confusion et alourdiraient les coûts.

Comme June l'a mentionné, au sujet des employeurs comptant moins de 75 employés qui veulent être reconnus employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le comité spécial a recommandé qu'ils sollicitent cette désignation en soumettant un rapport annuel, une sorte de version abrégée du rapport que seraient obligés de soumettre les employeurs comptant plus de 75 employés. Le comité spécial a également demandé au gouvernement fédéral de prendre l'initiative d'une sorte de normalisation ou d'harmonisation des statistiques et des exigences régissant les données à inscrire dans les rapports des employeurs. Enfin, le comité spécial a recommandé que l'on élabore un formulaire quelconque de recensement normalisé que pourraient utiliser les employeurs dans la préparation de leur rapport annuel.

J'aimerais maintenant vous parler brièvement de l'application de la loi. Je l'ai dit, l'article 7 constitue la seule disposition punitive de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. L'une des principales préoccupations à l'heure actuelle a trait à l'identité de l'autorité, individuelle ou institutionnelle, qui devrait être chargée d'appliquer et de contrôler l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

À l'heure actuelle, c'est le ministre du Développement des ressources humaines qui est responsable de la loi. Le ministre peut émettre des lignes directrices qui aideront les employeurs à s'acquitter de leurs obligations aux termes des articles 4 et 5 de la loi, et arrêter également des mesures qui obligeront les employeurs à remplir les rapports annuels.

[*Text*]

Given that section 8 requires employer reports to be filed with the Canadian Human Rights Commission, the commission has taken the view that this is a clear indication that it is to play a role in the enforcement of employment equity. It has also referred to statements by previous employment and immigration ministers that the Human Rights Commission would have a monitoring role in this regard.

In the absence of an express mechanism to achieve this objective, either under the Employment Equity Act or the Canadian Human Rights Act, the commission has had to use whatever mechanisms it can under its own legislation to enforce employment equity. Essentially, what it has done is to investigate any apparently reasonable complaint from a third party, based on the representation data presented under the Employment Equity Act. It has also invited employers with representation figures that appear to reveal equity problems to work with the commission in a joint review of their employment systems. Where the circumstances have warranted, it has used its powers under its own legislation to initiate its own complaints.

Again, because there is no specific legislative provision giving the commission a role here, it has been challenged on numerous occasions before a tribunal and the courts with respect to its jurisdiction in this area.

What the special committee decided to do was to split the monitoring and the enforcement function under the Employment Equity Act. It essentially allowed what is now Human Resources Development to continue its role in a monitoring capacity to work with employers and assist them in the development and implementation of employment equity programs. The Canadian Human Rights Commission would take an enforcement role. In other words, when there was a case of non–compliance with the monitoring agency, the matter could be referred to the Canadian Human Rights Commission and the complaint could be processed through its ordinary procedures up through tribunal.

The committee was then concerned about who would monitor what was then Employment and Immigration, because the public service would be covered. They decided to recommend that Labour Canada be the monitoring agency over Employment and Immigration. Of course, that would present a problem today, seeing that it's all one department at present.

The special committee also recommended that the monitoring agency be allowed to conduct on–site reviews of employer progress, and that the existing maximum fine of $50,000 be applied to any violation of the Employment Equity Act. For example, a failure to consult with employee representatives, failure to file an annual report, failure of an employer to comply with its employment equity plan goal and timetables would result in an offence and a fine not exceeding $50,000.

[*Translation*]

Étant donné que l'article 8 oblige le ministre à faire parvenir les rapports des employeurs à la Commission canadienne des droits de la personne, la commission est d'avis qu'elle a de toute évidence un rôle à jouer dans la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. La commission a également invoqué des déclarations faites par des ministres précédents de l'Emploi et de l'Immigration, qui ont dit que la Commission canadienne des droits de la personne aurait un rôle à jouer au niveau des contrôles.

En l'absence d'un mécanisme visant expressément à réaliser cet objectif, que ce soit aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ou de la Loi canadienne des droits de la personne, la commission a été contrainte de se servir des mécanismes que lui donne sa propre loi habilitante pour mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi. Essentiellement, elle s'est contentée de faire enquête sur toute plainte apparemment raisonnable émanant d'une tierce partie, en s'appuyant sur les données représentatives rendues publiques en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. La commission a également invité des employeurs dont les données représentatives semblent indiquer des problèmes relativement à l'équité en matière d'emploi, à procéder, en collaboration avec la commission, à un examen de leurs modalités d'emploi. Là où les circonstances le justifiaient, la commission a invoqué ses pouvoirs aux termes de sa propre loi habilitante pour porter plainte de son propre chef.

Encore là, étant donné qu'aucune disposition législative ne confère de rôle à la commission, on a contesté sa compétence dans ce domaine à de nombreuses reprises devant le tribunal des droits de la personne et les tribunaux ordinaires.

Le comité spécial a donc décidé de séparer les volets contrôle et mise en oeuvre en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. On permettait ainsi essentiellement à ce qui est devenu le ministère du Développement des ressources humaines de conserver son rôle de contrôleur, c'est–à–dire de travailler avec les employeurs et les aider à articuler et à mettre en oeuvre les programmes d'équité en matière d'emploi. La Commission canadienne des droits de la personne se chargeait de la mise en oeuvre. Autrement dit, si l'organisme de contrôle constatait un cas d'inobservation, l'affaire pouvait être soumise à la Commission canadienne des droits de la personne, qui ferait enquête sur la plainte dans le respect de ses procédures régulières qui conduisent jusqu'au tribunal.

Le comité s'est alors demandé qui contrôlerait ce qui était alors le ministère de l'Emploi et de l'Immigration étant donné que la fonction publique serait visée. Le comité a recommandé alors que Travail Canada devienne l'organisme de contrôle du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Bien sûr, cela poserait un problème aujourd'hui étant donné que tous ces organismes ne forment qu'un seul ministère.

Le comité spécial a également recommandé que l'organisme de contrôle soit autorisé à vérifier sur place les progrès des employeurs, et que l'amende maximale actuelle de 50 000$ soit imposée pour toute violation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Par exemple, commettrait une infraction et serait passible d'une amende n'excédant pas 50 000$ tout employeur ayant omis de consulter les représentants des employés, de soumettre son rapport annuel, de se conformer à ses objectifs et à son calendrier de réalisations relativement l'équité en matière d'emploi.

[*Texte*]

I'll just turn it over to June, who will quickly go over the federal contractors program.

Ms Dewetering: As Nancy indicated, the federal contractors program is not in fact covered under the act. It doesn't have a legislative basis, but it nevertheless is a government policy. It, too, applies to those institutions that have 100 or more employees. It applies to federal contractors that have 100 or more employees and that are essentially seeking to supply the government with goods or services totalling $200,000 or more.

The way the system works is that as a prerequisite to tendering, the federal contractor has to sign a certificate of compliance to implementing certain employment equity measures within the workplace. If that federal contractor gets the contract that exceeds that threshold amount of money, then they become subject to on-site reviews by the department to ensure that employment equity principles are being implemented as signed in the certificate. If the department goes in and finds that the contractor is not living up to the certificate, they may lose the ability to bid on future government contracts.

The issues concerning the federal contractors program that were important to the special committee were essentially twofold: the employer size and the size of the contract. As I indicated, the program currently states that it applies to federal contractors with 100 or more employees with a contract value of $200,000 or more. The witnesses essentially felt that it should apply to employers with as few as 15 employees with contracts perhaps totalling $50,000 or $100,000 rather than the current $200,000.

• 1210

The special committee recommended that the employer threshold size be lowered to 75 or more employees—the same recommendation it made about employer size under the act—but it maintained the contract value threshold at $200,000.

I don't wish to say anything more about the federal contractors program at this point, merely to indicate that it does exist. It is a government policy. It has no legislative basis, but certain groups felt it should be covered under the Employment Equity Act along with the other groups.

The Chair: Thank you both for your presentations. I would now like to open the floor to questions.

Mr. Ménard.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Merci beaucoup. Monsieur le président, cela a été très utile d'assister à cette séance d'information et je remercie les personnes qui nous ont transmis toutes ces informations. Évidemment, je vais prendre connaissance ultérieurement, et en détail, des documents qu'on nous a donnés. Je comprends que cette loi soit distincte de la Loi canadienne sur les droits de la personne, et que c'est une loi qui a été adoptée par le Parlement en 1986 et qu'elle ne lie

[*Traduction*]

Je vais maintenant céder la parole à June, qui vous parlera brièvement du programme des employeurs ayant des contrats avec le gouvernement fédéral.

Mme Dewetering: Comme Nancy l'a dit, le programme de contrats fédéraux n'est pas visé par la loi. Il est dépourvu de fondement législatif, mais il constitue néanmoins une politique gouvernementale. Cette politique s'applique également aux entreprises comptant plus de 100 employés. Cette politique s'applique aux entrepreneurs fédéraux qui comptent plus de 100 employés et qui, essentiellement, veulent fournir au gouvernement fédéral des biens ou des services totalisant 200 000$ ou davantage.

Voici comment le système fonctionne: parmi les conditions préalables au dépôt d'offres, l'entrepreneur fédéral doit signer un certificat d'observation visant à mettre en oeuvre certaines mesures d'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail. Si l'entrepreneur fédéral obtient le marché qui excède le montant correspondant au seuil, le ministère est alors en droit d'effectuer des vérifications sur place pour s'assurer que l'on met en oeuvre les principes d'équité en matière d'emploi définis dans le certificat. Si le département constate que l'entrepreneur ne se conforme pas aux dispositions du certificat, l'entrepreneur risque de perdre le droit de soumissionner sur les futurs marchés du gouvernement fédéral.

Le comité spécial s'est essentiellement penché sur deux aspects importants du programme des entrepreneurs fédéraux: la taille de l'entreprise et la taille du contrat. Comme je l'ai dit, le programme actuel prévoit que cela s'applique aux entrepreneurs du gouvernement fédéral ayant au moins 100 employés et exécutant un contrat d'au moins 200 000 dollars. Les témoins croyaient essentiellement qu'il devrait s'appliquer aux employeurs n'ayant que 15 employés et exécutant des contrats qui s'élèvent à 50 000 dollars ou à 100 000 dollars plutôt qu'à 200 000 dollars, qui est le minimum actuel.

Le comité spécial recommandait qu'on abaisse le nouveau seuil pour les employeurs à 75 employés, c'est-à-dire la même recommandation qu'il a faite concernant le nombre d'employés prévus selon la loi, mais il a maintenu le seuil des contrats à 200 000 dollars.

Je ne veux pas parler davantage pour l'instant du programme de contrats fédéraux, seulement pour signaler que ce programme existe. Il existe en vertu d'une politique gouvernementale et non pas en vertu d'une loi. Cependant, certains groupes estiment qu'il devrait relever de la Loi sur l'équité en matière d'emploi tout comme les programmes qui s'appliquent à d'autres groupes.

Le président: Je vous remercie tous les deux de vos exposés. J'aimerais passer maintenant à la période des questions.

Monsieur Ménard.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Thank you very much. Mr. Chairman, it was very helpful to attend this briefing session and I would like to thank the witnesses who provided us with all this information. Obviously, I will subsequently study the documents given to us. I understand that this Act is different from the Canadian Human Rights Act, which was adopted by Parliament in 1986 and is not strictly binding on the public service, although the government has adopted an

[*Text*]

pas formellement la Fonction publique, encore que le gouvernement se soit donné une politique d'équité en matière d'emploi à l'égard de ses employés, et que cette loi s'applique globalement aux sociétés d'État et à tous ceux qui ont un contrat avec le gouvernement fédéral et qui ont plus de 100 employés.

Est–ce que vous pouvez nous donner une idée, par rapport au secteur public et au secteur privé, du nombre approximatif de personnes qu'on atteint par cette loi? Est–ce que vous avez une idée du nombre de travailleurs? On parle également des gens qui sont visés par le Code canadien du travail. Est–ce que vous avez une idée en chiffres absolus du nombre de travailleurs qui sont concernés par cette loi? Vous semblez dire, en début d'exposé, qu'on les retrouve dans un certain nombre de secteurs assez précis, banques à charte, communications, etc. Ce sera ma première question, mais je vais revenir avec des questions de détail. Avez–vous une idée du nombre d'employés?

Ms Dewetering: When the special committee did its study in 1992, there were about 370 federally regulated employers and crown corporations covered, so there were about 370 with 100 or more employees. Those 370 federally regulated businesses included about 660,000 employees.

M. Ménard: Six cent mille employés environ. Donc, un petit peu moins de personnes sont visées par cette loi que par la Loi canadienne sur les droits de la personne. Est–ce qu'au niveau des employeurs vous avez eu des revendications sur le fait que la mise en oeuvre de cette loi et le respect de la loi, telle qu'elle est adoptée depuis 1986, provoquait des pressions fiscales pour les employés? Est–ce que vous avez eu des récriminations? Est–ce que vous avez eu des informations à ce sujet? Car il y a certainement des coûts administratifs dans la mesure où il faut présenter un rapport chaque année, sauf dans certains cas où ce n'est pas une obligation annuelle. J'imagine qu'il y a des coûts qui sont liés, non seulement à l'administration mais à l'adaptation au milieu de travail. Donc, est–ce que vous faites des évaluations sur les coûts d'implantation et d'observation de cette loi pour les employeurs?

Ms Dewetering: No hard data were provided by the employer groups who appeared before the special committee. They did indicate that the upfront cost in setting up the reporting system, the data collection system they needed, and developing the self–identification questionnaire that was going to be needed, was quite substantial in some workplaces. But they indicated that once the initial cost had been absorbed, the cost was much less in subsequent years because they already had the bureaucratic structure more or less in place within the workplace. So it was quite high in the early years when they were setting up the machinery and the mechanisms, but it decreased in subsequent years.

Unfortunately, they weren't able to provide us with any hard figures regarding real costs. In some cases it depended on the sort of system they had in place already and the sort of changes that had to be made to the system. In cases where they didn't have any human resource information system at all, it may have been somewhat more expensive. It depended on the way their workplace was organized. It depended on whether or not they already had people on staff who were skilled and had the ability to implement the system, or whether they had to hire someone else.

[*Translation*]

employment equity policy with respect to its employees. This act covers Crown corporations and all federal government contractors with more than 100 employees.

Can you give us an approximate idea of the number of people in the public and private sectors covered by this legislation? Do you have an idea of the number of employees involved? We are also talking about the people covered by the Canada Labour Code. In absolute figures, do you have an idea of the number of workers covered by this legislation? At the beginning of your presentation, you seemed to suggest that they are found in a specific number of areas, such as chartered banks, communications, etc. That is my first question, but I would also like to ask some more detailed questions later. Do you have an idea of the number of employees involved?

Mme Dewetering: Au moment où le comité spécial a fait son étude en 1992, la loi s'appliquait à environ 370 employeurs régis par le gouvernement fédéral et aux sociétés d'État. Ces 370 entreprises régies par le gouvernement fédéral qui avaient chacune au moins 100 employés représentaient au total environ 660 000 employés.

Mr. Ménard: About 600,000 employees. Therefore, the number of people covered by this act is slightly less than the one we have according to the Canadian Human Rights Act. Did any employers complain that the implementation and enforcement of this act, which has been in effect since 1986, caused any financial pressure for employers? Have you received any complaints? Did you receive any information on that subject? There are no doubt administrative costs incurred since a report has to be submitted each year, except in some cases where it is not an annual requirement. I presume that there are costs related not just to the administration but also to adapting the workplace. So, have you conducted any evaluations on the costs to employers of implementing and enforcing this legislation?

Mme Dewetering: Les groupes d'employeurs qui ont comparu devant le comité spécial n'ont pas présenté de données concrètes. Ils ont dit que les coûts initaux pour établir les systèmes de collecte de données et de rapports, et élaborer le questionnaire d'auto–identification qui serait nécessaire, seraient assez élevés dans certains milieux de travail. Cependant ils ont signalé qu'une fois les coûts initiaux absorbés, le coût global baisserait ultérieurement parce que la structure bureaucratique était déjà en place dans le milieu de travail. Pendant les premières années où on mettait en place les mécanismes, le coût était assez élevé mais il a diminué ultérieurement.

Malheureusement, ils ne pouvaient pas nous donner des chiffres précis sur les coûts réels. Dans certains cas, tout dépendait du système déjà en place et des changements qu'il fallait y apporter. Là où il n'y avait aucun système d'information sur les ressources humaines, la mise en place du nouveau système a dû coûter plus cher. Tout dépendait de l'organisation du milieu de travail. Il fallait décider si le personnel déjà en place était assez qualifié et capable de mettre en oeuvre le nouveau système, ou bien s'il fallait embaucher de nouveaux employeurs.

[*Texte*] [*Traduction*]

• 1215

M. Ménard: Dans une recherche formelle pour atteindre l'égalité, vous nous avez dit qu'il y avait finalement quatre groupes désignés qui sont spécifiquement concernés par cette loi. J'ai compris qu'il y avait les femmes, les autochtones, les minorités visibles. Je comprends que ça concerne toute personne qui n'est pas de race blanche, d'après la définition que vous donnez dans votre document, et les personnes handicapées. Depuis que la loi est en vigueur, quel bilan peut–on faire au sujet de l'atteinte de l'égalité? Est–ce que cela a permis concrètement, au quotidien, dans le milieu de travail, qu'il y ait plus de postes adaptés aux personnes handicapées? Est–ce que cela a permis à plus de personnes autochtones de s'introduire sur le marché du travail? Est–ce que finalement cela a été un incitatif réel? Concrètement, est–ce que vous pouvez dire et est–ce qu'on doit retenir que cette loi a véritablement été incitative et que cela a permis à l'une ou l'autre de ces catégories désignées de gagner le marché du travail et de s'y maintenir?

Mr. Ménard: In seeking to achieve equality, you pointed out that there were four designated groups specifically targeted by the Act. I understood that there were women, aboriginals, and visible minorities. From the definition given in your brief, I conclude that this affects everybody who is not white, and also disabled people. In the time that the Act has been in effect, what have the results been in terms of acheiving equality? In practical terms in the workplace, have more positions been made available for disabled people? Has it made it possible for more aboriginal Canadians to enter the labour market? In the final analysis, has it provided a real incentive? In practical terms, can you say and should we conclude that this Act has really been an incentive and enabled any of these designated categories to enter the labour market and stay there?

Ms Dewetering: I think the general feeling was that some progress had been made. A number of groups felt that not as much progress had been made as they had hoped. A number of people pointed out that there was a somewhat slow beginning as employers got the systems into place. You were also looking at a time when many of the employers were experiencing financial difficulties because of recessionary times, so they were perhaps engaging in fewer hirings and promotions within the workplace than would otherwise occur. I think the general feeling was that there was some movement, but not as much movement as people would have liked.

Mme Dewetering: Je pense que l'impression générale est que l'on a fait des progrès. Un certain nombre de groupes estiment que les progrès réalisés étaient moindres que ce qu'on aurait pu espérer. Des témoins ont signalé que certains employeurs tardaient beaucoup à mettre les systèmes en place. Il ne faut pas oublier que beaucoup de ces employeurs connaissaient alors des difficultés financières attribuables à la récession, et il y avait donc peut–être moins de nouveaux travailleurs embauchés et de possibilités d'avancement que dans les conditions normales. Je pense que l'impression générale est qu'on a commencé à mettre en place des changements mais pas aussi vite qu'on aurait pu l'espérer.

M. Ménard: Excusez–moi, je ne voulais pas vous interrompre. Lorsque les groupes de personnes handicapées sont venus nous rencontrer, on nous a dit qu'il y avait environ 15 p. 100 de personnes handicapées dans la société canadienne. De ces 15 p. 100, on nous a dit qu'environ 5 à 7 p. 100 pouvaient être sur le marché du travail. D'après les statistiques, pour qu'on ait une indication, pouvez–vous nous donner le nombre de personnes handicapées employées par les 375 employeurs qui regroupent 600 000 employés? En termes de pourcentage, dans quelle mesure chacun de vos employeurs a pu faire bénéficier des personnes handicapées de ce programme? Avez–vous une idée statistique, juste un ordre de grandeur?

Mr. Ménard: Excuse–me, I didn't want to interrupt you. When certain groups representing disabled people appeared before us, they told us that 15% of Canadians were disabled. We were told that approximately 5 to 7% of that 15% might be part of workforce. From the statistics you have can you give us an indication of the number of the people employed by those 375 employers representing 600,000 employees. In percentage terms, to what degree did each of your employers enable disabled Canadians to benefit from this program? Can you give us a general indication of that figure?

Ms Dewetering: I don't have any current idea. There are the annual reports that are tabled by the minister, which provide some data each year on how many people are hired. We could look into that for you. Unfortunately, I don't have that data with me now.

Mme Dewetering: Je n'ai pas les chiffres actuels. Les rapports annuels que le ministre dépose donnent des statistiques sur le nombre de personnes embauchées chaque année. On pourrait les retrouver pour vous. Malheureusement, je n'ai pas les chiffres sur moi maintenant.

Ms Holmes: I have some information here. The Canadian Human Rights Commission's annual report sets out the statistics that came out of the 1991 census and the health and activity limitations survey. Basically, the overall availability of women rose from 44% in 1986 to 45.9% in 1991. Visible minorities also increased as a proportion of the Canadian workforce from 6.3% in the previous census to 9.1% in 1991. There was also a sizeable increase, from 5.4% to 6.5%, in the

Mme Holmes: J'ai des statistiques ici. Le rapport annuel de la Commission canadienne des droits de la personne donne les statistiques provenant du recensement de 1991 et de l'enquête sur la santé et les limitations d'activités. La disponibilité globale des femmes est passée de 44 p. 100 en 1986 à 45,9 p. 100 en 1991. La proportion des minorités visibles dans la population active est passée de 6,3 p. 100 selon le recensement antérieur à 9,1 p. 100 en 1991. Il y avait aussi une

[*Text*]

number of people in the workforce who reported a disability that, in their view, limited their employment opportunities. The availability of aboriginal people grew over the five–year period from 2.1% to 3%.

There are more statistics here in greater detail in terms of actual workforce availability compared to who was actually in there. With respect, I think there has been significant progress for women and visible minorities. But from what the groups are saying, I think there hasn't been as much movement with respect to people with disabilities and aboriginal people.

• 1220

The health and activity limitations survey that goes along with the census identifies Canadians who reported their disabilities and places them in two categories: disabled persons with no work limitations, and disabled persons with work limitations.

There is some concern here from disabled groups that employers are hiring, promoting or reducing barriers for disabled people who do not have work limitations. The Employment Equity Act defines a disabled person as someone having a persistent or long–lasting physical, mental, psychiatric, sensory or learning impairment, who believes a future employer would consider him or her to be disadvantaged in employment by reason of impairment. They are concerned that, for example, employers are classifying people who may have back problems or wear glasses as people who are disabled, and are counting them in the numbers. The disability organizations want employers to focus more on people who are work–limited, who with some accommodation would actually be able to carry out the work required.

Mr. Wood (Nipissing): Thanks very much for being here today and enlightening us. Many of us are new on this committee and probably have a lot of questions.

With regard to the Employment Equity Act and crown corporations that have 100 or more employees, how is that ratio done? Is a ratio set aside for over 100 employees? Do you have to have one person in each of the four groups? How did you come to recommend those figures?

Ms Dewetering: Statistics Canada collects data on the workforce availability of each of the four target groups, and they give you that information by census metropolitan area. Within your workplace you try to achieve a workforce that's more or less representative of the people who are out there. If the workforce availability of women in your area is *x* percent, you try to achieve that same percentage within your workplace. If there are 53% women in your local labour market area, then you would try to achieve a representative 53% of women within your workplace. That's how the system has been set up.

Mr. Wood: How does the monitoring system you use work? Does a monitoring team go in? Do they have special qualifications?

[*Translation*]

augmentation importante, soit de 5,4 p. 100 à 6,5 p. 100, dans le nombre de travailleurs qui avaient signalé un handicap qui, à leur avis, limitait leurs possibilités d'emploi. La proportion d'autochtones disponibles est passée pendant cette période quinquennale de 2,1 p. 100 à 3 p. 100.

Il y a d'autres statistiques plus précises concernant le nombre de travailleurs disponibles par rapport à la population active proprement dite. Je crois que les femmes et les minorités visibles ont fait des progrès importants. Cependant, selon les commentaires des groupes, les personnes handicapées et les autochtones ont fait moins de progrès.

L'enquête sur la santé et les limitations d'activités, qui accompagne le recensement, identifie les Canadiens qui déclarent leur handicap et les place dans deux catégories. Les personnes handicapées sans restrictions relatives au travail, et les personnes handicapées ayant de telles restrictions.

Des groupes de personnes handicapées craignent quelque peu de voir des employeurs recruter ou faire avancer des personnes handicapées qui n'ont pas de restrictions relatives au travail, ou de lever les obstacles qui les entravent. En vertu de la loi sur l'équité en matière d'emploi, est réputé personne handicapée quiconque souffre d'un handicap persistant d'ordre physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou qui a des difficultés d'apprentissage persistantes, qui croit qu'un employeur éventuel pourrait le considérer comme étant défavorisé sur le plan de l'emploi en raison du handicap. Ils s'inquiètent par exemple de voir les employeurs classer comme handicapés les gens qui ont mal au dos ou qui portent des verres, et de les compter dans leurs statistiques. Les associations qui représentent les personnes handicapées veulent que les employeurs concentrent leurs efforts sur les personnes qui ont des restrictions relatives au travail, et qui, par suite d'aménagements quelconques, seraient en mesure d'accomplir les fonctions requises.

M. Wood (Nipissing): Je suis très heureux de vous avoir ici et je vous sais gré de nous avoir éclairés. Nombre d'entre nous sommes nouveaux au Comité et avons beaucoup de questions à poser.

En ce qui concerne la Loi sur l'équité en matière d'emploi et les sociétés d'État qui comptent plus de 100 employés, comment établit–on le ratio? Est–ce qu'il y a un ratio différent pour les entreprises ayant plus de 100 employés? Êtes–vous obligés d'avoir une personne dans chacun des quatre groupes? Comment recommandez–vous ces chiffres?

Mme Dewetering: Statistiques Canada réunit des données sur la présence de chacun des quatre groupes cibles au sein de la main d'oeuvre, et communique ces informations selon chaque région métropolitaine de recensement. Vous tâchez alors de réunir à votre lieu de travail une main d'oeuvre qui est plus ou moins représentative de la population environnante. S'il y a tel ou tel pourcentage de femmes dans la main d'oeuvre disponible de votre région, vous tâchez de représenter ce pourcentage dans votre lieu de travail. Si le marché du travail de votre région compte 53 p. 100 de femmes, vous tâchez d'avoir 53 p. 100 de femmes dans votre lieu de travail. Le système fonctionne comme ça.

M. Wood: Comment fonctionne le système de contrôle? Est–ce qu'on envoie une équipe de contrôleurs sur le lieu de travail? Les contrôleurs ont–ils des qualifications particulières?

[*Texte*]

Ms Holmes: Are you talking about the employer or the department?

Mr. Wood: I guess I'm talking about a department in the federal government.

Ms Holmes: In terms of monitoring, they assist employers in setting up any type of employment plan.

One concern that came out in the special committee was there isn't really a specific monitoring body. The department issues guidelines that are not legally binding on an employer. They help employers determine what they can do to meet their obligations under sections 4 and 5, setting up plans, goals and timetables. There are no requirements for an employer to turn over those employment plans or timetables to any body. Human Resources Development only requires an employer to file an annual report on the requisite form, giving designated group, salary range, occupational category, etc. It then takes that information, puts it all together into a computer network where it is assessed, and processes a report. It should be coming out at the end of next month.

Mr. Wood: If a company doesn't adhere to the rules, it is fined, right?

Ms Holmes: I think very few employers have actually been fined. If an employer fails to file, that's when the only enforcement occurs.

• 1225

Mr. Wood: You mentioned something in your remarks about challenging before the tribunal. Can you elaborate on that?

Ms Holmes: The Canadian Human Rights Commission has a set-up to deal with individual complaints of discrimination on certain prohibited grounds. When a complaint is made—and this is a problem too: it's a process driven by individual complaints. When a complaint comes to the commission, the commission investigates it and the investigator sends a report to the commission. The parties are allowed to respond to the investigation report, and on the basis of that material the commission will decide if there are reasonable grounds to send the matter to a tribunal. It's an independent human rights tribunal that adjudicates cases of discrimination.

The problem with employment equity is that we're not talking about a systemic approach. The Canadian Human Rights Commission feels hamstrung because its whole mechanism is set up to deal with individual complaints.

Even if it does get an individual complaint—let's say I'm an employee of a company and I think they're discriminating against me, that they have a general policy that doesn't allow women to be promoted. I come in with my employer report and say, look at the statistics—women are not moving in this company at all; do something about it. So the commission says, the numbers look like there might be a problem, so let's send it to a tribunal.

[*Traduction*]

Mme Holmes: Vous parlez de l'employeur ou du ministère?

M. Wood: Disons qu'il s'agit d'un ministère fédéral.

Mme Holmes: Pour ce qui est du contrôle, on aide les employeurs à se doter d'un plan d'emploi.

Le comité spécial s'est inquiété du fait qu'il n'existe pas vraiment d'organisme de contrôle habilité. Le ministère émet des lignes directrices qui n'imposent aucune obligation légale à l'employeur. Ces lignes directrices aident les employeurs à déterminer ce qu'ils peuvent faire pour s'acquitter de leurs obligations aux termes des articles 4 et 5, pour se doter de plans, d'objectifs et de calendriers de réalisation. Rien n'oblige l'employeur à remettre ces plans d'emploi ou calendriers à un organisme quelconque. Le ministère du Développement des ressources humaines oblige seulement l'employeur à déposer un rapport annuel en se servant du formulaire prévu à cet effet, où l'on identifie les groupes désignés, les fourchettes salariales, les catégories professionnelles et tout le reste. Le ministère inscrit ensuite ces informations dans un programme informatique, qui évalue les informations et produit un rapport. Ce rapport devrait paraître à la fin du mois prochain.

M. Wood: Et si une entreprise ne se conforme pas aux règlements, elle est mise à l'amende, exact?

Mme Holmes: Je crois que très peu d'employeurs ont été effectivement mis à l'amende. La seule disposition punitive ne s'enclenche que si l'employeur omet de remettre son rapport.

M. Wood: Vous avez mentionné les contestations judiciaires dans votre exposé. Pouvez-vous nous donner plus de détails?

Mme Holmes: La Commission canadienne des droits de la personne dispose d'un mécanisme qui lui permet d'étudier les plaintes individuelles de discrimination pour motifs illicites. Il s'agit de porter plainte—et cela fait problème aussi: le processus n'est mis en route que par les plaintes individuelles. Lorsque la Commission est saisie d'une plainte, elle fait enquête, et l'enquêteur adresse son rapport à la Commission. Les parties sont autorisées à répondre au rapport d'enquête, et selon la preuve documentaire réunie, la Commission décide si elle a des motifs raisonnables d'adresser la plainte à un tribunal. Il s'agit d'un tribunal des droits de la personne indépendant qui étudie les cas de discrimination.

Le problème avec l'équité en matière d'emploi, c'est que l'approche n'est pas systémique. La Commission canadienne des droits de la personne estime qu'elle a les mains liées du fait que tout son mécanisme est axé sur les plaintes individuelles.

Prenons même le cas d'une plainte individuelle: disons que je suis employée d'une entreprise et que je me crois l'objet d'une politique discriminatoire, par exemple une politique générale qui restreint l'avancement des femmes. Je prends le rapport de l'employeur et je dis: voyez les statistiques, les femmes n'avancent pas du tout dans cette entreprise; faites quelque chose. La Commission me répond: les statistiques semblent révéler un problème, saisissons en le tribunal.

[*Text*]

In a lot of cases the employer comes forward and says that data are not a "reasonable basis", which is what's required under the act for there to be a finding of discrimination. You must have something more than just numbers. So they end up going to the Federal Court on a jurisdictional challenge to determine whether the commission can even proceed. It hasn't even gone to tribunal and they're already in Federal Court because the employer is saying they don't have jurisdiction to deal with this question.

Another systemic issue that came before the special committee was the question of pay equity. The commission does have section 11 under the Canadian Human Rights Act, which prohibits discrimination between men and women who do work of equal value. Again, it doesn't have the mechanism necessary to look at it using a systemic approach. Again, a complaint must come from an individual or it must initiate its own complaint, and then marshal it through the process.

Mr. Wood: Maybe this is an unfair question, but is there anything you think could change the system?

Ms Holmes: There are a lot of opinions out there that I'm sure you'll be hearing about.

Mr. Telegdi (Waterloo): I come from Waterloo and municipal council, and we were dealing with a number of areas. Our sister city, Kitchener, our twin, went to employment equity in the fire department. Realistically, there are reasons why you need certain weight and strength requirements to be a firefighter.

They've been through a real process in trying to encourage applications, to the point that they require different standards in the lead–up to the tests to be able to apply. You probably heard about this case of a firefighter applicant who was refused. He had a much higher score than the designated group they were looking at, but he didn't have a high enough score in his category. It ended up leaving a bad taste in everybody's mouth, including the council, which eventually redrafted its hiring practices. The province didn't back them up. There ended up being a real backlash to the whole employment equity process.

In the worst case, the New Democratic Party government puts something out and white males need not apply.

• 1230

During the course of these events, I talked to some visible minority people who were upset at that. They said that although they had obtained employment or succeeded to the extent they had, they were very strong about making sure the best employee, whoever that might be, was hired. They did not want it thought that they had been helped by this particular situation and that they were given a leg up to obtain their employment.

I wonder to what extent these frictions—and there are a fair number of them now—are also leading to a backlash increase in racism, say, towards visible minorities. There seems to have been an increase in these incidents as well, given particularly hard economic times.

[*Translation*]

Dans nombre de cas, l'employeur se défend en disant que les données ne constituent pas «un fondement raisonnable», qui est ce que la loi exige pour établir qu'il y a discrimination. Les chiffres ne suffisent pas. L'employeur s'adresse alors à la Cour fédérale pour contester la compétence même de la Commission. Le tribunal des droits de la personne n'est même pas intervenu, et l'on se retrouve déjà devant la Cour fédérale parce que l'employeur dit que la Commission n'est pas compétente pour intervenir ici.

Le comité spécial s'est également penché sur ce problème systémique que pose l'équité salariale. La Commission est autorisée à intervenir aux termes de l'article 11 de la Loi canadienne des droits de la personne, qui interdit toute discrimination entre hommes et femmes qui accomplissent un travail d'égale valeur. Encore là, la Commission n'a pas le mécanisme nécessaire pour intervenir en se servant d'une approche systémique. Encore là, une personne doit porter plainte ou alors la Commission doit porter plainte de son propre chef et la défendre jusqu'au bout.

M. Wood: C'est peut–être une question injuste, mais que peut–on faire pour changer le système?

Mme Holmes: J'ai la conviction que vous entendrez de nombreuses opinions à ce sujet.

M. Telegdi (Waterloo): Je suis de Waterloo et j'ai siégé au conseil municipal où nous avons dû nous occuper d'un certain nombre de problèmes. Notre ville jumelle, Kitchener, a voulu appliquer la loi sur l'équité en matière d'emploi aux services des pompiers. Pour devenir pompier, vous devez répondre à certaines normes de poids et de force qui sont réalistes.

La ville s'est donné beaucoup de mal pour susciter des candidatures, a tel point qu'elle a modifié les normes de sélection qui s'appliquaient avant les examens d'admissibilité. Vous avez peut–être entendu parler du cas de cet aspirant pompier dont la candidature a été rejetée. Il avait un score beaucoup plus élevé que celui du groupe désigné qu'on cherchait à recruter, mais il n'avait pas un score suffisamment élevé dans sa propre catégorie. L'expérience a été amère pour tout le monde, même pour le conseil municipal, qui a fini par réaménager ses pratiques d'engagement. La province n'a pas soutenu le conseil. Il en est résulté un ressentiment certain à l'égard de tout le processus d'équité en matière d'emploi.

Et le pire, c'est que le gouvernement néo–démocrate publie un avis invitant les hommes de race blanche à s'abstenir.

Lorsque ces événements se sont produits, j'ai parlé à des gens des minorités visibles qui étaient bouleversés. Ils disaient que même s'ils avaient obtenu des emplois ou réussi dans une certaine mesure, ils tenaient résolument à ce que le meilleur employé soit recruté, quel qu'il soit. Ils ne voulaient pas qu'on pense que cette conjoncture particulière les avait aidé à obtenir les places qu'ils occupaient.

Je me demande dans quelle mesure ces frictions—et il y en a beaucoup maintenant—favorisent également la recrudescence du racisme, disons à l'égard des minorités visibles. Il semble y avoir eu une hausse des incidents de ce genre, particulièrement dans cette conjoncture économique difficile que nous vivons.

[*Texte*]

If we look at things in an overall sense, has a different approach ever been suggested or looked at than the present one, just a fundamentally different paradigm?

The Chair: That's a good question, Bob.

Ms Dewetering: Certainly from time to time you pick up the newspaper or turn on the TV and there are charges of reverse discrimination. People feel it's single white males in some cases who are being adversely affected because employers have plans or goals they're trying to meet. In some sense they're not giving white males a fair shake, or it seems that way. From time to time you do hear about it. It's hard to know exactly to what extent that may be happening.

Ms Holmes: This tension came out loud and clear in the review. Employers certainly don't want to be hiring somebody who is less qualified. If one candidate is qualified and another is less qualified, and the less qualified person falls within the designated group, they're saying they have to hire somebody who is less qualified. That's not the intention. For example, if you're talking about the teaching profession, and two candidates both have teaching certificates but one is a member of a designated group and one isn't, you should give preferential consideration to the one in the designated group.

What you're trying to do with respect to your firefighter question is find those barriers that aren't bona fide occupational requirements. That is very difficult when you're talking about height and weight for firefighters. The question is to what extent that's a reasonable requirement for the job or to what extent it's a barrier to a disadvantaged group. There is quite a bit of tension in drawing the line where the barrier starts or ends and where the realistic job requirement starts.

Mr. Telegdi: I came to Canada back in 1957 and have some appreciation for the problems the various minority migrations had when they came to this country. It always takes time for people to become acclimatized to the Canadian culture. I don't imagine it was too many years ago when you would not find visible minorities or refugees or even Italians in Parliament. After a while they seemed to integrate and to be well represented. Certainly in Parliament the Italian caucus is doing quite well, but they're Canadians.

I remember discussing these questions with my wife, whose background is Irish. I recall showing her how there was a time in Canada's history when advertising for help–wanted positions would state that the Irish need not apply. I wanted to give her a sense of the discrimination that might still exist in Canada towards various groups. But obviously that's not the case any more. We're a much more inclusive society.

[*Traduction*]

Si nous considérons les choses d'un point de vue global, a–t–on déjà proposé une approche différente ou a–t–on examiné celle que nous avons actuellement, avons–nous envisagé un paradigme fondamentalement différent?

Le président: C'est une bonne question, Bob.

Mme Dewetering: Chose certaine, il arrive de temps à autre qu'on entende parler de discrimination inversée, lorsqu'on lit le journal ou qu'on regarde la télévision. Certains croient que les hommes célibataires de race blanche voient leurs chances de succès compromises dans certains cas parce que les employeurs ont des plans ou des objectifs à réaliser. Dans une certaine mesure, les chances ne sont pas égales pour les hommes de race blanche, ou du moins les apparences sont telles. On entend parler de ça de temps à autre. Il est difficile de savoir exactement dans quelle mesure ce genre de chose se produit.

Mme Holmes: Ces tensions se sont exprimées fortement lors de l'examen du comité spécial. Chose certaine, les employeurs ne veulent pas engager une personne qui serait moins qualifiée. Si l'employeur a un candidat qualifié et un autre qui l'est moins, et que cette personne moins qualifiée se retrouve dans un groupe désigné, l'employeur dit qu'il est obligé d'engager la personne qui est moins qualifiée. Ce n'est pas l'intention de la loi. Par exemple, si l'on prend l'exemple de l'enseignement, et que vous avez deux candidats qui ont le brevet d'enseignement mais que l'un d'entre eux appartient à un groupe désigné et l'autre non, il faut donner la préférence au candidat du groupe désigné.

Dans le cas de votre pompier, ce qu'on essaye de faire, c'est d'écarter les obstacles qui ne constituent pas des qualités professionnelles légitimement requises. Si l'on parle de la taille et du poids du pompier moyen, c'est très difficile. La question est de savoir dans quelle mesure il s'agit d'exigences raisonnables pour l'emploi ou dans quelle mesure cela constitue un obstacle pour un groupe défavorisé. Toutes sortes de tensions surgissent lorsque vous essayez de traverser la frontière entre l'obstacle et l'exigence réaliste relative à l'emploi.

M. Telegdi: Je suis arrivé au Canada en 1957, et je comprends assez bien les difficultés qu'ont connues les diverses minorités qui ont immigré au Canada. Il faut toujours un certain temps pour s'acclimater à la culture canadienne. Si mon souvenir est exact, il n'y a pas si longtemps, on ne trouvait pas de gens des minorités visibles, de réfugiés ou même d'Italiens au Parlement. Après un certain temps, ces minorités se sont intégrées et semblent aujourd'hui bien représentées. Chose certaine, le caucus italien se porte fort bien au Parlement, mais il s'agit de Canadiens.

Je me rappelle avoir discuté de ces questions avec ma femme, qui est d'origine irlandaise. Je me rappelle lui avoir prouvé qu'il y a eu un moment dans l'histoire canadienne où les avis de recrutement commençait par la mention: Irlandais s'abstenir. Je voulais ainsi lui faire comprendre la discrimination qui existe encore au Canada à l'égard de divers groupes. Mais de toute évidence, ce n'est plus le cas aujourd'hui. Notre société est beaucoup plus accueillante.

[*Text*]

How much is that taken into account? How much is it taken into account, say, when the boat people arrive and you are looking at an employment equity situation where we have so many people who came from Vietnam or Cambodia but we aren't finding them in these positions? It might take them a decade; it might take them a generation until their kids go through the school system and integrate into society.

[*Translation*]

Dans quelle mesure prend–on tout cela en compte? Dans quelle mesure prend–on cela en compte, prenons par exemple le cas des boat–people dans le contexte de l'équité en matière d'emploi, où nous avons tellement d'immigrants du Vietnam ou du Cambodge qui ne se retrouvent pas dans certains postes? Cela pourrait leur prendre dix ans; cela pourrait leur prendre une génération entière, jusqu'au jour où leurs enfants auront fait leurs études et se seront intégrés dans la société.

• 1235

Ms Holmes: I'm not sure this answers your question, but one thing you seem to be raising is that there is a broader area beyond the Employment Equity Act. That was also raised in special committee review. It includes such things as education and provision of English as a second language.

This goes back to your point of somebody perhaps not being as qualified. Maybe they are not as qualified because they're not able to access the educational institutions. Maybe we need to look at access to education to see whether or not these people are getting into the educational system so that they can meet the qualifications of the job. You can get into things such as disincentives to work; disabled people losing their CPP benefits is an example. That's a major disincentive to their entering the workforce. Even if an employer is trying its hardest to recruit, these people may not be willing to enter the job force. There are a lot of broader issues.

Ms Dewetering: Perhaps I could add a couple of points. When the special committee was undertaking its review last time, there was discussion of perhaps extending the target groups to include immigrants. It was felt that some are employment–disadvantaged because of linguistic or cultural barriers. There was also more particularly a problem of foreign accreditation, in that they're having trouble getting their foreign credentials recognized in the same way within Canada.

The second concern brought forth when the special committee was doing its work concerns visible minorities and how they are defined. The point was made by a number of groups that on the census where you indicate you are a visible minority, it just says "visible minority", so everyone is placed into one category. They felt that perhaps the definition should be changed, that it should be a little more refined, because different groups of visible minorities experience different employment difficulties. They all weren't experiencing the same labour market problems.

Mrs. Hayes (Port Moody—Coquitlam): I have about three things I'd like to ask. I don't know how long I have, but perhaps I can quickly go over some of them.

It looks as though this applies to basically four different categories. I may have missed this in the earlier discussion, but how are those chosen as opposed to, say, the category of age or family status? Was there a reason for those four categories?

Mme Holmes: Je ne suis pas sûre de répondre à votre question, mais vous semblez dire entre autres choses que le problème est plus vaste que la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cette question a également été mentionnée lors de l'examen du comité spécial. On parlait de choses comme l'éducation et l'enseignement de l'anglais langue seconde.

Cela nous ramène à la question de la personne qui n'est pas qualifiée. Peut–être n'est–elle pas qualifiée parce qu'elle n'a pas pu avoir accès aux établissements d'enseignement. Il nous faut peut–être examiner l'accès à l'éducation pour voir si ces personnes reçoivent l'éducation qui leur donnera les qualifications professionnelles dont elles ont besoin. On peut se pencher sur les facteurs de dissuasion relatifs au travail: par exemple, ces personnes handicapées qui perdent leurs prestations du RPC. C'est là un facteur de dissuasion important qui leur ferme la porte du marché du travail. Même si l'employeur se donne tout le mal au monde pour recruter des personnes handicapées, il se peut que celles–ci ne veuillent pas entrer sur le marché du travail. Il y a beaucoup de questions vastes comme celle–là.

Mme Dewetering: Quelques observations, si vous permettez. Lorsque le comité spécial a entrepris son examen, on s'est demandé s'il y avait lieu de faire des immigrants un autre groupe cible. On disait que certains étaient défavorisés relativement à l'emploi en raison des obstacles linguistiques ou culturels. Il se posait plus particulièrement le problème de la reconnaissance des équivalences, dans la mesure où certains avaient du mal à faire reconnaître au Canada les compétences qu'ils avaient acquises dans leur pays d'origine.

L'autre problème qui s'est posé au comité spécial avait trait aux minorités visibles et à la définition de la minorité visible. Nombre de groupes ont fait valoir que sur le formulaire du recensement où il faut indiquer si on appartient ou non à une minorité visible, on ne mentionne que «minorité visible», si bien que tout le monde se retrouve dans une seule catégorie. Ils étaient d'avis qu'il fallait peut–être modifier la définition, l'affiner quelque peu, parce que les diverses minorités visibles vivent des difficultés d'emploi diverses. Elles n'éprouvent pas toutes les même difficultés sur le marché du travail.

Mme Hayes (Port Moody—Coquitlam): J'ai trois questions. J'ignore combien de temps j'ai, mais je peux y aller rapidement.

Il semble que tout cela s'applique essentiellement à quatre catégories différentes. Il se peut que j'aie mal compris au début, mais comment choisit–on ces catégories, par opposition à, disons, l'âge ou l'état civil? Est–ce qu'il y a des raisons pour lesquelles on a choisi ces quatre catégories?

[*Texte*]

Ms Holmes: Basically it came out of the Abella commission report. To give you a quick recap, some voluntary affirmative action programs were taken by the federal government with respect to the private sector, crown corporations, and some federal government departments. When they were doing their assessment they found those groups in particular weren't making any advancement. This was confirmed by the Abella commission report, which was the impetus for the Employment Equity Act coming into existence.

Mrs. Hayes: So it could have been an example of a squeaky wheel. I'm thinking of the grey wave, the aging of the population. Say in the next while that this particular group became a viable voice in society and demanded that there be a certain number of people over 40, for instance, in a company. They would have perhaps as much call to this as someone else, but perhaps at the time this was set up they weren't a voice that was being heard. Is that a—

Ms Holmes: I don't think it was that they weren't a voice. It's just that perhaps the situation wasn't the same as it is today. I think the legislation sets up a comprehensive review such as this every three years so that the situation can be reassessed in terms of the target groups and the extent to which—

For example, we could be sitting here saying—and this is not the case, but hypothetically—that women are doing great now, that there's no problem, that in various jobs they're meeting their representation figures in the labour force, so we don't need to worry about women any more as a target group. But we may need to worry about age, so maybe we should rethink what the target groups should be, given the current situation. I think that's basically why it was set up in the act and why we have a review process to look at. Certainly age was one of the issues raised in special committee review.

[*Traduction*]

Mme Holmes: Ces choix s'inspiraient en substance du rapport de la Commission Abella. Pour récapituler brièvement, le gouvernement fédéral a mis de l'avant certains programmes d'adhésion volontaire à l'action positive s'adressant au secteur privé, aux sociétés de la Couronne, et à certains ministères fédéraux. Évaluation faite, on a constaté que ces groupes n'avançaient pas. La situation a été confirmée par le rapport de la Commission Abella, qui a entraîné l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Mme Hayes: On s'est donc peut-être trompé. Je songe à la vague grise, au vieillissement de la population. Disons que dans un avenir prochain, ce groupe en particulier fasse entendre sa voix dans la société et exige que les entreprises, par exemple, engagent un certain nombre de personnes de plus de 40 ans. Les griefs de ce groupe seraient peut-être aussi légitimes que ceux des autres, mais peut-être qu'au moment où la loi a été faite, sa voix ne s'était pas faite entendre. Est-ce que c'est un. . .

Mme Holmes: Ce n'est pas qu'ils n'ont pas fait entendre leur voix, je ne crois pas. C'est peut-être tout simplement parce que la situation n'était pas la même qu'aujourd'hui. À mon avis, si la loi prévoit un examen complet comme celui-ci tous les trois ans, c'est pour que l'on puisse réévaluer la situation relativement aux groupes cibles et la mesure dans laquelle. . .

Par exemple, on pourrait dire aujourd'hui—et ce n'est pas le cas, ce n'est qu'hypothétique—que les femmes se débrouillent très bien maintenant, qu'il n'y a plus de problème, qu'elles sont bien représentées dans les divers emplois du marché du travail, si bien que nous n'avons plus à nous en faire pour les femmes, ce n'est plus un groupe cible. Mais nous devons maintenant nous préoccuper des personnes âgées, nous devrions peut-être alors repenser nos groupes cibles, au vu de la situation actuelle. Je crois que c'est essentiellement la raison pour laquelle la loi prévoit un réexamen tous les trois ans. Chose certaine, le vieillissement est l'un des problèmes qui a été mentionné lors de l'examen du comité spécial.

• 1240

Ms Dewetering: At that time there was some concern about what an older worker is, what age group you have to fall into to be an older worker. There was also a concern that it wasn't simply older workers who were having employment problems at that time. There were a number of age groups, most significantly youth, having employment problems as well.

The other concern that arose in the context of the special committee's review was that the legislation was presumably trying to highlight groups that had been systemically discriminated against in employment. It wasn't clear that older workers per se had this history of systemic discrimination in the same way some of the other groups did.

Mrs. Hayes: At present, younger workers might think they're being systemically discriminated against. As you say, that may very well be the case. Unfortunately they may not have the lobby behind them organized as such.

Mme Dewetering: À l'époque, on se demandait ce qu'il fallait entendre par travailleur âgé, à quel groupe d'âge il fallait appartenir pour être considéré comme tel. On se disait également qu'il n'y avait pas que les travailleurs âgés qui éprouvaient des problèmes d'emploi à l'époque. Ce problème était commun à plusieurs groupes d'âge, plus particulièrement dans le cas des jeunes qui avaient également des difficultés sur le plan de l'emploi.

Et puis, on s'est également dit, à l'occasion de cet examen conduit par le comité spécial, que la loi était censée faire ressortir les groupes victimes d'une discrimination systémique en matière d'emploi. Or, il n'était pas certain que les travailleurs âgés aient traditionnellement subit une forme de discrimination systémique, à l'instar des autres groupes.

Mme Hayes: À présent, les jeunes travailleurs pourraient penser qu'ils sont victimes d'une discrimination systémique. Comme vous le disiez, c'est peut-être le cas. Malheureusement, ils ne bénéficient pas d'un lobby organisé.

[*Text*]

When I look at this list, I see interest groups behind each one of these that are organized in more specific ways than in some of the other categories. I wonder if that's what drove the original choice. In the future maybe we should tell young people to organize and get into the labour force. It just struck me that these tend to look like that type of group.

My second question is whether you have any idea of the cost of implementation or the ongoing expense of the operation of this program.

Ms Dewetering: When the special committee was undertaking its review, employer groups were questioned as to the cost, and they weren't able to provide any hard data. They did indicate the cost was somewhat higher in the earlier years as they were setting up their system. Once the system was in place, the cost decreased over time, but no hard figures were provided.

Mrs. Hayes: Bureaucratically, as to the administration that involves a review of reports and such, is there a number that goes with that as far as government expense is concerned?

Ms Holmes: No, we don't have the number right now. The department could probably provide it. I do know it has decreased as well, because they've set up a computer system that's able to process the employer report data and they've streamlined their administration process, from what I've read of the material they submitted in the previous study. But I'm not aware exactly where they are today.

Mrs. Hayes: You mentioned some trends from the beginning of the enactment of the legislation to the present time, or to a year or two ago. I missed some of the numbers, and maybe I can get back to you on that later. Do you have any trends or data from before then? If this came in 1986, what was the trend between 1976 and 1986? Are there any data to show whether, for instance, the lot of women had been improving before this act or maybe getting worse?

Do you understand my question?

Ms Dewetering: I'm not sure.

Mrs. Hayes: There is a trend showing an improvement in the employment of women, visible minorities, etc. Because of our immigration rules, for instance, with visible minorities, was there a trend in that direction in any case before this came in? Could some of this be related to immigration numbers and people becoming part of society? We have more visible minorities now because of immigration policies in the last ten years. Do you have any ideas in that respect?

Ms Dewetering: Statistics Canada does collect data showing the labour force participation rates of people by different age groups and by different sex groups. They also will provide data that show percentages according to occupational category so that

[*Translation*]

À la lecture de cette liste, je me rends compte que derrière chacune de ces rubriques se cachent des groupes d'intérêt qui sont parfois mieux organisés que certains autres, dans d'autres catégories. Je me demande dans quelle mesure cela a pu jouer dans la première sélection. À l'avenir, nous pourrions peut–être inviter les jeunes à se structurer pour entrer dans la main d'oeuvre active. Je viens juste de me rendre compte qu'il est possible que ces groupes aient été structurés de la sorte.

Deuxièmement, j'aimerais savoir si vous avez une idée des coûts de mise en oeuvre du programme ou des frais courants propres à son administration.

Mme Dewetering: Lorsque le comité spécial a entrepris ses travaux, il a demandé aux groupes d'employeurs de lui fournir les coûts, mais aucun n'a pu faire état de données chiffrées. Ils ont tout au plus indiqué que leurs coûts étaient supérieurs dans les premières années, parce qu'ils mettaient le système en oeuvre mais que, une fois celui–ci en place, les coûts ont diminué peu à peu. Par contre, ils n'ont fourni aucun chiffre.

Mme Hayes: Et pour l'administration, en ce qui a trait à l'analyse des rapports et du reste, est–ce qu'on sait combien cela coûte au gouvernement?

Mme Holmes: Nous ne disposons d'aucune donnée pour l'instant. Mais il est possible que le ministère puisse nous en fournir. Je sais que les coûts ont également diminué, parce que d'après les documents que le ministère a soumis à l'occasion de l'étude antérieure, il a informatisé la saisie des données de rapports d'employeurs et a allégé les formalités administratives. Par contre, je ne sais pas exactement ce que sont ces coûts à l'heure actuelle.

Mme Hayes: Vous parliez tout à l'heure de l'évolution des choses entre le moment où la loi a été adoptée et maintenant, ou plus précisément il y a un an ou deux. J'ai raté certains chiffres et j'aimerais que nous y revenions peut–être un peu plus tard. Disposez–vous de données ou de tendances sur la période antérieure? Si cela remonte à 1986, alors qu'en était–il entre 1976 et 1986? Existe–t–il des données qui nous permettraient de conclure, par exemple, qu'un grand nombre de femmes était en meilleure ou en plus mauvaise posture avant l'adoption de cette loi?

Comprenez–vous ma question?

Mme Dewetering: Je n'en suis pas certaine.

Mme Hayes: La tendance va dans le sens d'une amélioration de la situation de l'emploi pour les femmes, les membres de minorités visibles, etc. Eh bien, est–ce que sous l'effet de nos règles en matière d'immigration, par exemple, la tendance allait déjà dans le sens d'une amélioration pour les membres des minorités visibles, avant l'adoption de cette loi? Peut–on attribuer une partie de cette tendance à la population immigrée et au fait que des étrangers viennent s'intégrer à notre société? Le nombre des membres de minorités visibles a augmenté à cause de nos politiques d'immigration des dix dernières années. Que pensez–vous de tout cela?

Mme Dewetering: Statistique Canada recueille des données qui lui permettent de faire ressortir les taux de participation à la main d'oeuvre active des hommes et des femmes appartenant à des groupes d'âge différents. Le ministère publie également les

[*Texte*]

you can determine whether the bulk of the labour force is concentrated in low-level jobs, mid-level jobs, supervisory positions or things of that nature. I'm not sure offhand whether that data is available by sex, for example, but I could look into that for you.

Mrs. Hayes: If you would, I'd be interested to know if progress was being made in these categories before the legislation as compared to the progress after.

The Chair: I have a few questions. How do you distinguish, or are we clear in the distinction, between setting quotas and setting targets?

• 1245

Ms Dewetering: There is a lot of discussion about whether there is a difference, and if so, what the difference might be. It's most generally felt that if you are talking about quotas, you are referring to mandated targets or legislated goals that have to be met. If you are talking about goals or targets, then it is often meant to refer to targets set voluntarily by the employer, perhaps in consultation with employee representatives, but they aren't binding in the same way a legislative goal would be.

The Chair: In terms of self-identification or identification by employer, it has a real significance. If there is no self-identification, there will be under-reporting, failure to achieve a goal, and in a real sense that group then becomes advantaged, over-advantaged in a sense. Is that right?

Ms Dewetering: People feel there is a lot of under-representation. Treasury Board has collected some data concerning the degree of under-representation within the federal public service. I don't know to what extent we can generalize their experience to other groups.

The Chair: Is that a public document?

Ms Dewetering: Yes.

The Chair: I would be interested in getting that document.

Ms Holmes: Self-identification was an issue of chief concern amongst people with disabilities. What they were most concerned about was that if you allowed employer identification, there were some privacy issues involved. People with epilepsy, for example, may not want it known in the workplace that they have this. So there is a concern.

The disability advocates were telling the special committee that they would prefer to continue the practice of self-identification but would also encourage people, and educate them on the benefits of identification and the fact that there are ways to maintain confidentiality of this information. The groups were certainly adamant that they wanted to maintain self-identification.

[*Traduction*]

répartitions, en pourcentages, selon la catégorie professionnelle, à partir desquelles il est possible de déterminer si le gros de la main d'œuvre est concentré dans les emplois de bas niveau, de niveau intermédiaire ou dans les postes de supervision, ou selon d'autres classifications de ce genre. Je ne pourrais vous dire, a priori, si ce genre de ventilation est disponible par sexe, par exemple, mais je pourrais le vérifier pour vous.

Mme Hayes: Je vous en saurais gré, car j'aimerais savoir si l'on avait déjà réalisé certains progrès dans ces catégories avant l'adoption de la loi.

Le président: J'ai quelques questions à vous poser. Comment faites-vous la distinction, ou plus exactement s'entend-on bien sur la distinction qu'il y a à faire entre établissement de quotas et établissement d'objectifs?

Mme Dewetering: On a beaucoup débattu pour savoir s'il y avait une différence et, le cas échéant, de quel ordre elle pourrait être. En général, les gens estiment que dès qu'on parle de quotas, on parle d'objectifs autorisés ou imposés par la loi. Par contre, lorsqu'on parle d'objectifs ou de cibles, on admet le plus souvent qu'il s'agit de cibles que les employeurs établissent volontairement, éventuellement en consultation avec les représentants des employés, mais qui n'ont pas le même caractère exécutoire qu'un objectif législatif.

Le président: L'auto-identification ou l'identification par les employeurs est vraiment très importante. S'il n'y a pas auto-identification, la population concernée est sous-représentée, on ne parvient pas à représenter les objectifs fixés et le groupe concerné devient alors, en un sens, véritablement avantagé, voire sur-avantagé. Est-ce exact?

Mme Dewetering: Les gens estiment que la sous-représentation est importante. Le Conseil du trésor a recueilli des données sur l'importance de la sous-représentation au sein de la fonction publique fédérale. Par contre, je ne sais pas dans quelle mesure on peut appliquer cette expérience à d'autres groupes.

Le président: Cela a-t-il fait l'objet d'un document public?

Mme Dewetering: Oui.

Le président: Alors, j'aimerais l'obtenir.

Mme Holmes: L'auto-identification est un sujet qui a préoccupé au premier chef les personnes handicapées. Ce qui les préoccupait le plus, c'est qu'en autorisant l'identification par les employeurs, se posait alors la question de la protection de la vie privée. Par exemple, les gens atteints d'épilepsie ne veulent pas forcément qu'on soit au courant de leur état dans leur milieu de travail. Voilà le genre de chose qui est préoccupante.

Les défenseurs des handicapés sont venus déclarer au comité spécial qu'ils préféreraient qu'on s'en tienne à l'auto-identification mais qu'il faudrait inciter les gens, les informer sur les avantages de l'identification et sur le fait qu'il est possible de respecter la confidentialité des renseignements communiqués. Les groupes ont réclamé de façon catégorique qu'on s'en tienne à l'auto-identification.

[*Text*]

Another thing I will draw to your attention, which came up in the special committee as well, is what to do with somebody who, for example, is a woman, an aboriginal person and is disabled. Do you count that person three times or only once?

The other issue is what you do if you have somebody in a wheelchair and you have provided a ramp, for example, into your workplace. You've accommodated them. They can now get into your workplace and they work. Do you count them? The groups don't want them counted. They want you to start again bringing in people and to start accommodating more people. They don't want you to count the person you've already accommodated. This was another issue.

The Chair: In cases like those, I would ask the expertise of a statistician and even an epidemiologist.

Seriously, it is a very important question. When you look at reports and you look at visible minorities, when the visible minority is a woman, it ought to be counted as a visible minority because it is a factor in itself—at least that is my submission—and re–counted as a woman, and so on.

What is the feasibility of ads, which have been mentioned—''white males may not apply''? Obviously this is counter–productive. Has that been raised, in other words that there ought to be a guideline, learning from the experience, that such an experience need not be used again? Has that been discussed?

Ms Dewetering: The Ontario government took a lot of heat over that ad. I think it's unlikely that this sort of thing will happen in the future.

The Chair: I think at one time I read that the RCMP said, or at least reported in the media, that they were no longer accepting applications from Caucasians. There ought to be a guideline that a department or an agency ought not to be able to say such a thing. I do not know whether their intention in saying that was to create a backlash or whether it was an honest mistake, without forethought of the implications.

How would you react to submissions that the penalty would be the same for any kind of offence? The offence by nature varies by degree. How do you react to that suggestion from submissions before, which you reported to us today?

Ms Holmes: Basically, the special committee felt there weren't enough ''teeth'' in the legislation. They wanted to ensure that there was some kind of enforcement of all the act's requirements, not just the annual filing requirement.

• 1250

The Chair: This has been raised by members in various ways. Has there been discussion along the lines of a sunset clause? In other words, what do we use as a measure of success of the act? The purposes for which it has been enacted have been served and therefore there no longer needs to be the continuing presence of the act. Has that been discussed?

[*Translation*]

Un autre aspect sur lequel j'attirerais votre attention, qui est également ressorti lors de l'étude conduite par ce comité spécial, c'est la façon dont on doit statistiquement traiter le cas, par exemple, d'une femme autochtone handicapée. Est–ce qu'on la comptabilise trois fois ou une seule fois?

Il y a également la situation où l'on a fait construire une rampe d'accès sur les lieux de travail pour permettre l'accès à une personne en chaise roulante. On a créé les aménagements qu'il fallait et la personne peut à présent venir travailler sur place. Est–ce qu'on la comptabilise? Les groupes concernés, eux, ne veulent pas qu'on en tienne compte. Ils veulent qu'on engage d'autres personnes et qu'on crée pour elles également les aménagements nécessaires. Ils ne veulent pas que l'on compte cette seule personne, pour qui on a déjà créé des aménagements qui lui sont adaptés. Ça, c'est un autre aspect de la question.

Le président: Eh bien, dans des cas de ce genre, je m'en remettrais à un statisticien et peut–être même à un épidiomologiste.

Mais sérieusement, il s'agit d'une question très importante. Dans les rapport concernant les minorités visibles, il faut comptabiliser la femme en tant que membre d'une minorité visible, parce que c'est un élément qui compte en soi—c'est du moins ce que je pense—et il faut de nouveau la comptabiliser en tant que femme.

Dans quelle mesure peut–on continuer à publier des annonces où il est précisé: «ce poste n'est pas ouvert à des hommes de race blanche»? Dans ce cas, on nage à contre courant. Est–ce qu'il en a été question, autrement dit s'entend–on sur le fait qu'il faudrait des lignes directrices, qu'il faudrait tirer les leçons de cette expérience pour éviter qu'elle se reproduise? Est–ce qu'on en a parlé?

Mme Dewetering: Le gouvernement de l'Ontario s'est retrouvé dans l'eau chaude à cause de cette annonce. Je pense qu'il est très improbable qu'une telle chose se reproduise dans l'avenir.

Le président: Il me semble avoir lu, ou du moins avoir appris dans les médias, que la GRC avait déclaré qu'elle n'acceptait plus de demandes d'emploi émanant de personnes de race caucasienne. Il faut absolument adopter des lignes directrices pour qu'un ministère ou un organisme ne puisse pas déclarer une telle chose. Je ne sais pas si la GRC a voulu, ce faisant, créer des remous ou s'il s'agissait d'une erreur commise de bonne foi, parce que les gens n'ont pas réfléchi.

Que diriez–vous si l'on proposait que la pénalité soit la même sans égard à l'infraction? Par sa nature, l'infraction peut être plus ou moins grave. Que pensez–vous de cette suggestion qui a été formulée avant, et dont vous nous avez fait part aujourd'hui?

Mme Holmes: Le comité spécial a eu l'impression que la loi n'était pas suffisamment musclée. Les membres voulaient s'assurer qu'il serait possible de faire appliquer toutes les dispositions de la loi et pas uniquement celle concernant les déclarations annuelles.

Le président: Les membres ont soulevé la question de différentes façons. A–t–il été question d'adopter une clause d'extinction? Autrement dit, comment détermine–t–on si la loi a permis d'atteindre les résultats escomptés? Les objectifs ayant présidé à son adoption sont à présent réalisés et il n'est donc plus nécessaire de la maintenir en place. A–t–on parlé de cela?

[*Texte*]

Ms Dewetering: I don't recall any reference to a sunset provision. I think people assess the success of the legislation in two ways: first, through the annual report tabled by the minister, where they can see what progress is being made in a statistical form; and second, the three-year review requirement in the legislation, where the groups are invited to come on a regular basis and share with parliamentarians their views on whether the legislation is working.

The Chair: If I take the model of disease, there used to be almost routine smallpox vaccinations required of travellers around the world, because it was endemic in the world, in every part. We now know that in certain countries it is no longer a problem. Therefore, it is no longer a requirement for travellers to have a vaccination against smallpox.

I think Sharon raised the issue, or Mr. Telegdi or Mr. Wood. If in fact we have achieved—and you have raised that as a question—that level of success measured in terms of meeting targets for a given period of time, then it would appear that groups within the target group no longer ought to qualify. Does that make practical sense?

Ms Holmes: As I think June has pointed out, that's something the committee will be looking at. I guess the sunset provision is in the review every three years. The committee looks at the success rate of the target groups and assesses whether or not they should still be the target groups under the act.

The Chair: Sharon raised a question about the implementation of the act from the point of view of the employers and from the point of view of the government. I think it would be a worthwhile and important document to have.

In terms of reporting forms, you indicated a definite category. Has an attempt been made to date to generate a generic form? Employers need not reinvent the wheel. Has there been any uniformity?

Ms Dewetering: The forms are standardized. When the act first came into force, the department provided employers with assistance in setting up systems within the workplace that would enable them to generate the sort of data required.

The Chair: Thank you.

We still have seven minutes to go. Sharon, do you have another question?

Mrs. Hayes: Your comment regarding a review every three years brought something to mind. Who actually participates in that review? Do you get feedback from corporations and from the groups that are trying to enact this as well?

The reason I ask is that I know of peers who live in British Columbia who are in large corporations that now have an aboriginal, a handicapped and women on their boards. There's an undercurrent of whether it's always the right person on that board. I don't know the situation, but the backlash is there in the public domain. Is that feeling measured in the review process? If so, how can it be addressed in a positive way?

[*Traduction*]

Mme Dewetering: Je ne me rappelle pas qu'il ait été question d'une clause d'extinction. Je pense que les gens évaluent le succès de la loi de deux façons: tout d'abord, par le biais du rapport annuel déposé par le ministre et dans lequel il est fait état des progrès réalisés sous une forme statistique; deuxièmement, par le biais de l'examen triennal exigé dans la loi à l'occasion duquel les groupes sont invités à comparaître régulièrement devant un comité de parlementaires à qui ils font part de leurs points de vue sur ce que donne la loi.

Le président: Prenons l'exemple d'une maladie, la variole. Eh bien, comme cette maladie était endémique, ceux qui parcouraient le monde étaient obligés de se faire vacciner contre la variole. Or, nous savons à présent que cette maladie a été éradiquée dans certains pays et il n'est donc plus nécessaire d'exiger que les voyageurs se fassent vacciner avant de s'y rendre.

Je pense que c'est Sharon qui a abordé cette question, à moins que ce ne soit M. Telegdi ou M. Wood. Si en fait—et vous avez vous-même posé la question—nous avons atteint les objectifs qui étaient fixés pour une certaine période, alors il me semble que les groupes qui faisaient partie des groupes cibles ne peuvent plus être considérés à ce titre. Cela ne vous paraît-il pas logique?

Mme Holmes: Eh bien comme June le disait, je pense, c'est là une question sur laquelle le Comité devra se pencher. J'estime que la clause d'extinction correspond à l'examen triennal de la loi. Le Comité évalue dans quelle mesure les choses ont bien fonctionné pour les groupes cibles et décide s'il doit continuer à les considérer comme tels ou non en vertu de la loi.

Le président: Sharon a soulevé la question de la mise en oeuvre de la loi du point de vue des employeurs et du point de vue du gouvernement. J'estime qu'il serait à la fois utile et important de disposer du document faisant état de la chose.

À propos des formules de déclarations, vous nous avez indiqué l'existence d'une catégorie bien définie. A-t-on essayé jusqu'ici de produire une formule générique? Les employeurs n'ont pas à réinventer la roue. Existe-t-il une certaine uniformité?

Mme Dewetering: Les formules sont normalisées. Lorsque la loi est entrée en vigueur, le ministère a aidé les employeurs à établir leur système en milieu de travail afin de leur permettre de produire les données exigées.

Le président: Merci.

Il nous reste sept minutes. Sharon, avez-vous une autre question à poser?

Mme Hayes: Ce que vous avez dit à propos de l'examen triennal m'a fait penser à quelque chose. En fait, qui participe à ce genre d'examen? Avez-vous recueilli des réactions des sociétés et des groupes qui essaient également d'appliquer cela?

Si je vous dis cela, c'est que j'ai des collègues qui résident en Colombie-Britannique et qui siègent à des conseils d'administration de grandes sociétés auxquels siègent également des autochtones, des handicapés et des femmes. Par contre, on se demande en coulisse si ce sont toujours les bonnes personnes qui sont nommées à ces conseils. Je ne connais pas tous les détails de la situation, mais il est évident qu'il existe un retour de flamme qui relève du domaine public. Est-ce qu'on évalue ce genre de sentiment dans le cadre du processus d'examen? Et si oui, comment peut-on régler les choses de façon positive?

[*Text*]

Ms Holmes: In the timeframe it had, the special committee in the last review heard from a number of witnesses. The number is in the report, so you can see how many we actually heard from. An enormous number of other people submitted briefs. We heard from 46 witnesses and had an additional 58 written submissions.

• 1255

We tried to hear from many representatives of employers, unions, the target groups and the public service so that we could get a wide range of opinion on this. As will probably be the case this time around, the attempt was made to try to find a common ground among all the points of views and the concerns raised.

Mrs. Hayes: Did you hear any feeling that it wasn't working in some cases?

Ms Holmes: Oh yes.

Mrs. Hayes: Were there witnesses who expressed that concern?

Ms Holmes: All points of view were certainly raised.

Mrs. Hayes: How is that being addressed then, or how can it be addressed?

Ms Holmes: The special committee made its report, its recommendations. There was no response to that report. I guess in terms of the fact that it had made recommendations and everybody has taken it upon themselves to implement them. . . There has not been any other assessment until this point.

The Chair: Page 5 of your brief says that the federal contractors program applies to suppliers of goods and services, among others. Then later on it says the program does not apply to construction contracts. What's the difference?

Ms Dewetering: It applies generally. The overall application is to contractors that basically do contracts for the government other than construction and real estate. So it is generally applicable except if you're performing a construction contract for the federal government.

The Chair: Is there any rationale for that?

Ms Dewetering: Not that we were made aware of.

Mr. Telegdi: I think there is a great deal of confusion out in the field. In terms of looking at an employment place where let's say they're 100% the wrong workforce, the wrong make–up as far as employment equity is concerned, is the approach at that point. . .? There are two approaches. One is that you say they must meet this target or quota at some point. The other is that their new hirings over *x* period of time will reflect the general make–up of the country. Was there debate about that at the committee?

Ms Holmes: I'm not clear on the question.

Mr. Telegdi: Let's say there's a workforce in existence for some company that comes under the employment equity program. Is the purpose of the act to say to them that they have to meet this target or this quota at some point in time, or to say that in the future their hirings have to reflect the general Canadian population?

[*Translation*]

Mme Holmes: Dans le délai qui lui était imparti, lors du dernier examen, le comité spécial a entendu un certain nombre de témoins. Ce nombre est d'ailleurs précisé dans le rapport et vous pourrez voir par vous–mêmes combien de personnes nous avons entendues. Bien d'autres nous ont fait parvenir des mémoires. En tout, nous avons entendu 46 témoins et avons reçu 58 autres mémoires.

Nous nous sommes efforcés d'entendre le plus grand nombre possible de représentants d'employeurs, de syndicats, de groupes cibles et d'administrations publiques, pour nous faire une idée de toute la gamme des opinions formulées à ce sujet. Comme ce sera sans doute le cas cette fois encore, nous avons essayé de dégager un axe commun de tous les points de vue et de toutes les préoccupations dont on nous a fait part.

Mme Hayes: Certains vous ont–ils dit qu'ils avaient l'impression que les choses ne fonctionnaient pas, parfois?

Mme Holmes: Bien sûr que oui.

Mme Hayes: Des témoins ont–ils eux–mêmes exprimé ces sentiments?

Mme Holmes: Absolument tous les points de vue ont été exprimés.

Mme Hayes: Alors, quelle suite a–t–on donné à cela ou comment peut–on s'y prendre pour régler les problèmes?

Mme Holmes: Le comité spécial a rédigé son rapport et a fait part de ses recommandations. Jusqu'ici, ce rapport est demeuré sans réponse. Cela tient sans doute au fait que tout le monde a pris acte des recommandations. . .qu'aucune autre évaluation ne sera conduite à ce stade.

Le président: En page 5 de votre mémoire, vous déclarez que le programme de contrats fédéraux concerne notamment les fournisseurs de biens et de services. Puis, un peu plus loin, vous dites que ce même programme ne vise pas les contrats de construction. Quelle est la différence?

Mme Dewetering: Ce programme s'applique en général. Dans l'ensemble, il vise les entrepreneurs qui obtiennent des contrats du gouvernement dans d'autres domaines que la construction et l'immobilier. Donc, il s'applique de manière générale sauf en ce qui a trait aux contrats de construction.

Le président: Y a–t–il une raison à cela?

Mme Dewetering: On ne nous en a donné aucune.

M. Telegdi: Je crois que, sur le terrain, les gens sont très confus. Supposons que l'on s'intéresse à un lieu de travail où la composition des effectifs serait en total désaccord avec la loi, où il n'y aurait aucune équité en matière d'emploi, est–ce qu'à ce stade l'approche. . .? Il y a deux approches. L'une consiste à dire qu'il faut parvenir à tel objectif ou à tel quota à un moment donné. L'autre revient à dire que la nouvelle composition de l'effectif, sur une période donnée, reflétera la diversité de la population en général. A–t–on débattu ces deux approches en comité?

Mme Holmes: Je n'ai pas bien saisi votre question.

M. Telegdi: Eh bien, supposons qu'une partie des effectifs d'une entreprise tombe sous le coup du programme d'équité en matière d'emploi. La loi revient–elle à demander à cette entreprise de parvenir à tel objectif ou à tel quota dans un délai donné ou plutôt à exiger que la composition de tout effectif additionnel sera le reflet de la diversité de la population canadienne?

[*Texte*]

Ms Holmes: It's basically the latter. The act is basically asking employers to implement employment equity on their own initiative in an individual manner.

Ms Dewetering: They're not mandating any goals; they're not saying you have to have attained a representative workforce within this period of time. What they are really looking for is movement toward employment equity over time.

Mr. Telegdi: If there is that goal, I think it is very important to publicize it, to let people know that. Invariably when you have situations where "white males need not apply", or they can't apply to the police force, you have an incredible backlash that causes problems everybody is trying to avoid.

Looking at the nature of the group right now, I'd say women are a grouping. Women have kids and they all get upset that their kids in turn might be discriminated against if they happen to be white and they happen to be male... It's incumbent on all of us to make sure we get the message out, because otherwise we end up having tensions that we find it is the whole purpose to eliminate. The whole of employment equity is to eliminate those tensions, and we end up increasing them.

The Chair: Along that line, there's the question being asked and an answer given. When there is a tie between applicants for a job, one coming from the designated groups and one from beyond the groups, and they are of equal qualifications after testing, interview, and all the useful criteria for hiring, and you are assured that there are no systemic barriers to hiring, how will you break the tie?

• 1300

Ms Dewetering: I think if you are an employer who is trying to meet a goal according to a certain timetable, the inclination if you have two equal candidates is to choose the person from the designated group.

The Chair: Which will be the higher principle—merit and excellence, or targeting and equity?

Ms Holmes: But if they are both of the same merit...

The Chair: Yes, but first you have to test. I ask that because I was asked that by the media after my nomination in 1988 and my answer was to toss a coin. That is based on a statistical principle of equal chance for both.

I would like to end the meeting at this point and let us pursue this issue.

A voice: We'll flip a coin.

The Chair: The meeting is adjourned.

[*Traduction*]

Mme Holmes: C'est le deuxième cas de figure qui s'applique. Essentiellement, la loi demande aux employeurs de mettre en oeuvre les normes d'équité en matière d'emploi, de leur propre chef et de façon individuelle.

Mme Dewetering: Aucun objectif n'est imposé, il n'est pas question de parvenir à un effectif représentatif dans un certain délai. Ce qu'on veut, c'est que les entreprises tendent peu à peu vers l'équité en matière d'emploi.

M. Telegdi: Eh bien, si tel est l'objectif, j'estime très important de le rendre public, de faire en sorte qu'il soit connu par les gens. Sinon, il est inévitable que l'on se retrouvera dans des situations où l'on annoncera des postes, dans la police par exemple, qui ne sont pas ouverts à des «hommes de race blanche», et il se produira un terrible retour de flamme qui occasionnera des problèmes que tout le monde aimerait bien éviter.

Pour en revenir à la nature du groupe, je dirais que les femmes constituent un groupe. Les femmes ont des enfants et elles n'apprécient certainement pas que ces enfants risquent de faire l'objet de discrimination, surtout s'ils sont blancs et de sexe masculin... Il nous appartient de veiller à faire passer le message, parce que, sinon, nous nous trouverons en présence de tensions que tout cet exercice a précisément pour objet d'éliminer. En effet, l'équité en matière d'emploi a pour objet de supprimer ces tensions et nous, nous nous trouvons à les augmenter.

Le président: Dans la même veine, il y a une question qui s'accompagne d'une réponse. Lorsqu'il y a égalité entre deux postulants à un emploi, l'un appartenant à un groupe désigné et l'autre pas, leur compétences ayant été jugées égales après des épreuves, une entrevue et l'application de tous les critères d'embauche, une fois qu'on s'est assuré qu'il n'y a pas de barrière systémique, comment fait-on pour les départager?

Mme Dewetering: Eh bien, si vous êtes un employeur qui essaye de parvenir à un objectif dans un certain délai, en présence de deux postulants sur un pied d'égalité, vous aurez certainement tendance à choisir la personne appartenant à un groupe désigné.

Le président: Et quel principe dominera: le mérite et l'excellence ou la réalisation des objectifs et l'équité en matière d'emploi?

Mme Holmes: Mais si les deux candidats sont égaux sur le plan du mérite...

Le président: Certes, mais d'abord vous leur faites subir des épreuves. Je vous ai posé cette question, parce que les médias me l'ont posée après ma nomination en 1988 et je leur ai alors répondu qu'il fallait jouer cela pile ou face. On s'en remet alors au principe statistique des chances égales pour les deux.

Eh bien, je vais mettre un terme à cette réunion, mais certes pas à cette question.

Une voix: C'est ça, on va faire pile ou face.

Le président: La séance est levée.

MAIL POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid | Port payé

Lettermail | Poste–lettre

8801320
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré–Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non–livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré–Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

CA1
XC51
-H77

Government
Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 17

Tuesday, November 15, 1994

Chair: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 17

Le mardi 15 novembre 1994

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Procès–verbaux et témoignages du Comité permanent des

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Pursuant to Standing Order 108(3), a study of Employment Equity

CONCERNANT:

Conformément à l'article 108(3) du Règlement, étude de l'équité en matière d'emploi

LIBRARY
DEC 17 1994
University of Toronto

First Session of the Thirty–fifth Parliament, 1994

Première session de la trente–cinquième législature, 1994

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Rey D. Pagtakhan

Vice-Chairmen: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Members

Maurice Bernier
Stan Dromisky
Ivan Grose
Sharon Hayes
Bonnie Hickey
John Maloney
Jack Ramsay
Julian Reed
Bob Wood—(11)

Associate Members

Jean Landry
Svend Robinson
Myron Thompson—(3)

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice-présidents: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier
Stan Dromisky
Ivan Grose
Sharon Hayes
Bonnie Hickey
John Maloney
Jack Ramsay
Julian Reed
Bob Wood—(11)

Membres associés

Jean Landry
Svend Robinson
Myron Thompson—(3)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, NOVEMBER 15, 1994
(20)

[*Text*]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 11:07 o'clock a.m. this day, in Room 269, West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, Bonnie Hickey, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan and Andrew Telegdi.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Witnesses: From the Employment Equity Commission of Ontario: Juanita Westmoreland–Traoré, Commissioner; Paul Scott, Executive Director.

It was agreed, — That during the questioning of witnesses there be allocated five (5) minutes for each questioner, alternating between opposition members and government members, except when questioning Ministers of the Crown, when there be allocated ten (10) minute periods would to each questioner.

The Research Officers briefed the Committee on the contents of the information binder on employment equity.

Pursuant to Standing Order 108(3), the Committee resumed consideration of a study on Employment Equity (*See Minutes of Proceedings and Evidence, dated March 8, 1994, Issue No. 1*).

Juanita Westmoreland–Traoré made an opening statement and, with Paul Scott, answered questions.

At 1:01 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

PROCÈS–VERBAL

LE MARDI 15 NOVEMBRE 1994
(20)

[*Traduction*]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 11 h 07, dans la salle 269 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (*président*).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, Bonnie Hickey, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi.

Aussi présentes: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

Témoins: De la Commission de l'équité en matière d'emploi de l'Ontario: Juanita Westmoreland–Traoré, présidente; Paul Scott, directeur exécutif.

Il est convenu — Que lors de l'interrogation des témoins, cinq minutes soient accordées tour à tour aux intervenants du parti ministériel et à ceux de l'opposition, sauf si l'interrogé est un ministre, dix minutes étant alors accordées.

Les attachés de recherche exposent au Comité le contenu de la trousse d'information sur l'équité en matière d'emploi.

Conformément au paragraphe 108(3) du Règlement, le Comité étudie l'équité en matière d'emploi (*voir les Procès–verbaux et témoignages du 8 mars 1994, fascicule nº 1*).

Juanita Westmoreland–Traoré fait un exposé puis, avec Paul Scott, répond aux questions.

À 13 h 01, la séance est levée jusqu'à l'appel de la présidence.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Wednesday, November 15, 1994

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mercredi 15 novembre 1994

• 1105

The Chair: I will now call the meeting to order. Before we invite the witness to come forward, I would like to request Nancy Holmes to brief us briefly on the documents we received this morning.

Ms Nancy Holmes (Committee Researcher): What June and I have prepared for you today is an information binder on employment equity. We'd just like to go through it quickly with you so you're aware of its contents for future reference. I'll go through the first few tabs and June will go through the next, just so you're aware of what's in the binder.

In the first tab is "Federal Employment Equity: A Review of the Issues". It's essentially the briefing note June and I had prepared for you in our briefing session on employment equity. What has been added to that note, however, for your consideration is the special committee's recommendations under each heading area. So what you have is the current situation with respect to, for example, scope, reporting, enforcement, and employer duties, plus under each heading you also have the special committee's recommendations.

At tab 2 you have the federal Employment Equity Act itself. At tab 3 are the regulations to the federal Employment Equity Act. Tab 4 is a list of employers and crown corporations that are subject to the federal Employment Equity Act as of 1992. The reason for the date is these came out of the 1993 annual report that was published by the department. When the next annual report comes out at the end of December, we will have an update for the manual.

Finally, at tab 5 are statistics on the representation of designated group members. Again, this representation data came from the 1993 annual report. Again, we will update it once we have the 1994 annual report from the department at the end of December. June, do you want to go through the rest?

Ms June Dewetering (Committee Researcher): Continuing with tab 6, there is a wealth of information on employment equity in the federal public service. As we noted at the last meeting, there had been a recommendation made by the special committee that the federal public service be included under the federal Employment Equity Act. As the review is being carried out, we also noted last day that the Financial Administration Act and the Public Service Employment Act were amended to provide for employment equity within the federal public service.

Tab 6 includes information on the amendments made to the Public Service Employment Act and the Financial Administration Act at that time. It also includes an indication from the Treasury Board personnel manual about the

Le président: La séance est ouverte. Avant d'inviter le témoin à prendre la parole, je demanderais à Nancy Holmes de nous parler brièvement des documents que nous avons reçus ce matin.

Mme Nancy Holmes (chargée de recherche auprès du comité): June et moi–même vous avons préparé un dossier d'information sur l'équité en matière d'emploi. Nous aimerions le passer en revue rapidement pour que vous soyez au courant de son contenu afin que vous puissiez vous y reporter à l'avenir. Je passerai en revue les quelques premiers onglets et June fera de même pour les suivants, ce qui vous familiarisera avec le contenu du dossier.

Le premier onglet est en fait un survol de la question de l'équité en matière d'emploi du gouvernement fédéral. Il s'agit en fait des notes d'information que June et moi–même avons préparées pour vous sur la question. Nous y avons ajouté les recommandations du comité spécial pour les différentes rubriques. Vous avez donc une mise à jour de la portée de la loi, de la façon de faire rapport, de l'application de la loi, des obligations des employeurs, de même que les recommandations du comité spécial sous les différentes rubriques.

À l'onglet numéro 2, vous avez la loi fédérale elle–même et à l'onglet numéro 3, la réglementation qui découle de cette loi. L'onglet 4 donne la liste des employeurs et des sociétés d'État qui tombent sous le coup de la loi jusqu'en 1992, du fait que cette liste est tirée du rapport annuel de 1993 publié par le ministère. Fin décembre, nous procéderons à la mise à jour du manuel étant donné que nous aurons la liste qui figurera dans le rapport annuel pour 1994.

Finalement, à l'onglet 5, vous trouverez les statistiques concernant les groupes désignés. Ces données proviennent, une fois de plus, du rapport annuel de 1993 et seront mises à jour dès que nous aurons le rapport pour 1994. June, voulez–vous passer le reste en revue?

Mme June Dewetering (chargée de recherche auprès du comité): L'onglet 6 comprend une foule de renseignements sur l'équité en matière d'emploi dans la Fonction publique fédérale. Comme nous le faisions remarquer au cours de la dernière réunion, le comité spécial a présenté une recommandation voulant que la Fonction publique fédérale soit assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. L'examen est en cours et comme nous l'avons dit l'autre jour, la Loi sur la gestion des finances publiques et la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ont été modifiées de façon à inclure l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique.

L'onglet numéro 6 donne de renseignements sur les modifications qui ont été apportées à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et à la Loi sur la gestion des finances publiques à l'époque. On y trouvera également quelques

[*Texte*]

accommodation of disabled persons within the public service and about the Treasury Board policy on employment equity. Finally, that tab also contains information from the first annual report on employment equity and the public service chart tabled by the president of the Treasury Board.

Tab 7 contains information on the federal contractors program. Tab 8 contains a copy of the Canadian Human Rights Act. Tab 9 contains a copy of the recommendations of the special committee on the review of the Employment Equity Act and also contains the copy of the minority reports that were tabled by the Liberal and the New Democratic parties in 1992.

• 1110

Tab 10 contains excerpts from "Equality and Employment", a royal commission report from 1984. That's more commonly referred to as the Abella commission, so certain excerpts of that commission report are contained.

Of particular interest for today's meeting, at tab 11 you have a copy of the Ontario employment equity legislation, which is important since we're speaking about the Ontario situation, so you might want to make reference to tab 11 on the Ontario legislation.

The Chair: Thank you both. I would now like to invite our witness for this morning to come forward.

I wish to welcome Miss Juanita Westmoreland–Traoré and her official, Mr. Scott. Miss Westmoreland–Traoré was appointed Ontario's first employment equity commissioner by the Hon. Elaine Ziemba, Minister of Citizenship and Immigration. As head of the Employment Equity Commission she has conducted a number of public consultations on employment equity policy across the province. She was a former member of the Canadian Human Rights Commission and has distinguished herself in both the professional and public sectors of the province of Quebec.

She has been a member of the Bar of Quebec since 1989, specializing in immigration and citizenship law, human rights, family law and non–profit organization law, and before her appointment she was a professor in the Department of Legal Sciences at the Université du Québec a Montréal, and she has long been involved in the promotion and protection of human rights, both nationally and internationally. She was awarded an honorary doctorate in law from the University of Ottawa in 1993, and two years previously she was named an officer of the Order of *Nationale du Québec*.

I would like to welcome you, Miss Traoré, and we would like to hear your prepared statement, if you have any, and thereafter proceed to the questions and answers from the members of the committee.

Ms Juanita Westmoreland–Traoré (Commissioner, Employment Equity Commission of Ontario): Thank you very much, Mr. Pagtakhan. I am pleased to be here, and I think it is particularly an honour because you are embarking on a subject that is very important to us and we wish you all success in your considerations and deliberations.

[*Traduction*]

renseignements provenant du Manuel du personnel du Conseil du Trésor sur l'aménagement des lieux pour les personnes handicapées de la Fonction publique et sur la politique du Conseil du Trésor sur l'équité en matière d'emploi. Enfin, vous trouverez également des renseignements provenant du premier rapport annuel sur le sujet et le tableau de la Fonction publique déposés par le président du Conseil du Trésor.

L'onglet numéro 7 porte sur le programme des contrats fédéraux. À l'onglet numéro 8, on trouvera la Loi canadienne sur les droits de la personne et à l'onglet numéro 9, les recommandations du Comité spécial sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi de même que les rapports minoritaires déposés par les partis libéral et néo–démocrate en 1992.

L'onglet 10 comprend des extraits de «Égalité et emploi», rapport de la Commission royale de 1984, mieux connu sous le nom de Commission Abella.

Vous trouverez à l'onglet 11 la Loi ontarienne sur l'équité en matière d'emploi qui revêt un intérêt particulier pour la réunion d'aujourd'hui. Puisqu'il sera question de la situation en Ontario et vous voudrez peut–être vous reporter à l'onglet 11 et à la loi de cette province.

Le président: Je vous remercie toutes les deux. J'aimerais maintenant inviter notre témoin de ce matin à s'avancer.

Je souhaite la bienvenue à M^me^ Juanita Westmoreland–Traoré qui est accompagnée de son collègue, M. Scott. M^me^ Westmoreland–Traoré est la première commissaire de l'équité d'emploi en Ontario, elle a été nommée à ce poste par l'honorable Elaine Ziemba, ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration. En tant que chef de la Commission de l'équité d'emploi, elle a procédé à plusieurs consultations publiques sur la politique en cette matière dans toute la province. Elle a été membre de la Commission canadienne des droits de la personne et s'est distinguée tant sur le plan professionnel que dans le secteur public dans la province du Québec.

Elle est membre du Barreau québécois depuis 1989, et spécialiste en droit de l'immigration et de la citoyenneté, droit de la personne, droit familial, droit des sociétés sans but lucratif et, avant sa nomination, elle était professeur au département de sciences juridiques de l'université du Québec à Montréal. Elle participe depuis longtemps à la promotion et à la protection des droits de la personne tant sur la scène nationale qu'internationale. Elle a reçu un doctorat en droit honoris causa de l'université d'Ottawa en 1993 et, deux ans auparavant, elle était nommée officier de l'Ordre national du Québec.

Je vous souhaite la bienvenue, madame Traoré. Nous serons heureux d'entendre votre déclaration, si vous en avez une. Par la suite, nous passerons à la période des questions.

Mme Juanita Westmoreland–Traoré (commissaire, Commission de l'équité d'emploi de l'Ontario): Merci monsieur Pagtakhan. Je suis heureuse d'être ici et je suis particulièrement honorée du fait que le comité se soit lancé dans l'étude de cette question qui est, à notre avis, très importante. Nous vous souhaitons plein succès dans votre étude et vos délibérations.

[*Text*]

I'm accompanied this morning by the executive director of our commission, Paul Scott. Mr. Scott also brings with him many years of experience in employment equity and at the municipal level, having been manager of human resources and employment equity training, and in management at the Metro Toronto board.

[*Translation*]

Je suis accompagnée ce matin du directeur éxécutif de la commission, monsieur Paul Scott. En outre, M. Scott a acquis, au long de nombreuses années, une vaste expérience dans le domaine de l'équité d'emploi. Au niveau municipal, il était responsable de la formation en ressources humaines et en équité d'emploi, et il a également occupé des postes de direction à la commission de la région métropolitaine de Toronto.

• 1115

Aujourd'hui, je vous présenterai de l'information sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi de l'Ontario et, plus particulièrement, sur certains des aspects particuliers ou caractéristiques de cette législation.

Je présenterai également le processus de consultation qui a contribué à l'élaboration de cette législation et de notre approche à sa mise en oeuvre. Ensuite, je donnerai quelques informations sur le mécanisme d'éxécution de la loi et finalement, j'ajouterai de l'information sur comment le gouvernement de l'Ontario a reçu et agréé les recommandations des employeurs qui sont également couverts par le programme de contrats fédéraux.

Today, I will be providing you with information on the Ontario Employment Equity Act and, in particular, some of its unique features.

I will also talk about the consultation process that led to the development of this legislation and our approach to its implementation. Then I will say a few words about the act's enforcement mechanism, and finally, I will add some information on how the government of Ontario received and accepted recommendations from employers who are also covered by the Federal Contractors Program.

I would like to place my presentation in the context of both the evolution of human rights and the development of fair employment law in Ontario. I'll begin by quoting the preamble to our legislation:

> The people of Ontario have recognized in the Human Rights Code the inherent dignity and equal and inalienable rights of all members of the human family and have recognized those rights in respect of employment in such statutes as the Employment Standards Act and the Pay Equity Act. This Act extends the principles of those Acts and has as its object the amelioration of the conditions in employment for Aboriginal people, people with disabilities, members of racial minorities, and women in all workplaces in Ontario and the provision of the opportunity for people in these groups to fulfil their potential in employment.

Mon exposé aura pour toile de fond l'évolution des droits de la personne en Ontario et l'élaboration de lois équitables en matière d'emploi dans cette province. Pour commencer, je voudrais citer le préambule à notre loi:

> Les Ontariens ont reconnu dans le Code des droits de la personne, la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et leurs droits égaux et inaliénables. Ils ont reconnu ces droits à l'égard de l'emploi dans des lois comme la Loi sur les normes d'emploi et la Loi sur l'équité salariale. La présente loi étend les principes énoncées dans ces lois et elle a pour objet l'amélioration des conditions en matière d'emploi pour les autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités raciales, et les femmes dans tous les lieux de travail en Ontario, auxquels elle vise à donner la possibilité de réaliser leur potentiel d'emploi.

Comme vous le savez, la Loi sur l'équité en matière d'emploi est entrée en vigueur le 1er septembre 1994. En même temps, le règlement général a été adopté et promulgué et il représente le processus de développement et de mise en application de programmes d'équité en matière d'emploi.

As you know, the Employment Equity Act took effect on September 1, 1994. It is accompanied by a general regulation which was adopted and promulgated that outlines th process of development and implementation for an employment equity plan.

L'adoption de la nouvelle législation représente une étape fondamentale dans l'évolution des droits de la personne en Ontario et nous estimons que c'est une contribution significative à l'édification des droits de la personne internationalement.

The adoption of this new legislation is an important milestone in the evolution of human rights in Ontario and we feel it is a significant contribution to the establishment of human rights internationally.

The act promotes equality in employment by legislating proactive and comprehensive equity requirements, thus reducing the need for individuals to take lengthy discrimination cases before the Human Rights Commission. It focuses on the systemic roots of discrimination and the removal of systemic barriers, and it is based on the collaborative model; that is, it requires employers to implement employment equity in partnership with bargaining agents and unrepresented employees, including employees who belong to groups designated in the legislation. The act also has an enforcement component that grants our commission, the Employment Equity Commission, and the new Employment Equity Tribunal, certain

La loi promouvoit l'équité d'emploi en fixant des exigences proactives et exhaustives, de façon que les particuliers ne soient plus obligés aussi souvent d'avoir longuement recours, pour fait de discrimination, à la Commission des droits de la personne. La loi cible les origines systémiques de la discrimination et l'élimination des obstacles structurels et elle se fonde sur la collaboration, autrement dit, elle exige des employeurs qu'ils mettent en vigueur l'équité d'emploi en collaboration avec les agents négociateurs et les employés non représentés, y compris ceux qui appartiennent aux groupes désignés dans la loi. Elle comporte également un mécanisme d'exécution qui confère à notre commission, la Commission de l'équité d'emploi, ainsi

[*Texte*]

powers to ensure compliance. Given these unique elements, the new act is important in ensuring the rights of all in Ontario.

L'équité en matière d'emploi permet à tout le monde d'avoir un accès égal au marché de l'emploi. En Ontario, conformément au Code des droits de l'Ontario, tous ont droit à un traitement égal. Cependant, plusieurs personnes sont toujours désavantagées en matière d'emploi à cause des barrières systémiques ou intentionnelles.

• 1120

Le Code des droits de la personne et la Charte canadienne des droits de la personne autorisent le recours aux programmes spéciaux pour éliminer ou diminuer les conditions de désavantage pour des personnes ou des groupes.

The purpose of the Employment Equity Act is to provide equal treatment for groups in our society who have for far too long faced barriers to equal participation in the workforce. It will also allow individuals and groups the opportunity to contribute to their fullest.

Statistics, studies, and experience demonstrate that members of the four designated groups have been disproportionately represented in entry–level, low–paying, and part–time positions.

Aboriginal people are virtually unrepresented in many workplaces across the province. In 1991 the unemployment rate for aboriginal people in Ontario was 14%, fully 50% higher than the unemployment rate for the total population in the province. On average, aboriginal people living off reserve earned 26% less than the national average, while those on reserve earned 42% less than other Canadian workers.

On the job, aboriginal people are too often subjected to negative stereotyping and paternalistic treatment. Increasingly, however, there are positive indications that aboriginal people are succeeding in higher education through community–based education and training programs managed by aboriginal communities.

Le taux de chômage des personnes handicapées est le double des autres travailleurs canadiens et les statistiques officielles ne révèlent pas le nombre de personnes qui ont abandonné totalement la recherche d'emploi à cause des barrières.

Trente p. 100 des chômeurs ayant des handicaps ont déclaré qu'ils se sont vu refuser un emploi à cause de leur handicap. Les personnes handicapées font face à des barrières attitudinales, à des «méconceptions» et à de la mésinformation en ce qui a trait aux handicapés, et elles font également face à des barrières physiques, des lieux de travail inaccessibles et à l'absence de l'accommodement technique.

Women and men who are members of racial minorities experience higher levels of unemployment and underemployment. In their study in 1985 — an Ontario study, *Who Gets the Work?* — Professors Henry and Ginzberg found that for every job offer a black person in Toronto receives, a white person with the same level of experience and education receives three.

[*Traduction*]

qu'au nouveau tribunal de l'équité d'emploi, certains pouvoirs pour faire respecter la loi. Grâce à ces éléments inédits, la nouvelle loi protégera les droits de tous les Ontariens.

Employment equity is about allowing all people equal access to the labour market. All people in Ontario are entitled to equal treatment and employment under the Ontario Human Rights Code. However, many people are still disadvantaged in employment because of systemic and intentional discrimination.

Both the Human Rights Code and Canada's Charter of Rights and Freedoms specifically allow for special programs to eliminate or decrease conditions of disadvantage for persons or groups.

Le but de la Loi sur l'équité en matière d'emploi est d'assurer le traitement équitable de certains groupes au sein de notre société qui font face, depuis trop longtemps, à des obstacles quant à leur participation égale à la population active. Cette loi permettra également aux individus et aux groupes de contribuer pleinement à la société.

Les statistiques, les études et l'expérience prouvent que les membres des quatre groupes désignés ont été représentés de façon très inégales dans les postes à temps partiel, les postes à faible salaire et les postes de débutants.

Dans beaucoup de lieux de travail partout dans la province, les Autochtones ne sont pratiquement pas représentés. En 1991, le taux de chômage des Autochtones de l'Ontario était de 14 p. 100, soit 50 p. 100 plus que le taux de chômage pour la population totale de la province. En moyenne, les Autochtones hors réserve gagnaient 26 p. 100 de moins que la moyenne nationale, tandis que ceux des réserves touchaient 42 p. 100 de moins que les autres travailleurs canadiens.

Trop souvent, les Autochtones font l'objet de stéréotypes négatifs et de traitements paternalistes en milieu de travail. Toutefois, il y a de plus en plus d'indices montant que les Autochtones suivent avec succès des études supérieures grâce à des programmes de formation et d'éducation communautaires gérés par les collectivités autochtones.

The rate of unemployment for persons with disabilities is twice that of other Canadian workers, and official statistics do not include those people who have given up looking for work altogether because of barriers.

Thirty percent of unemployed people with disabilities report they have been refused a job because of their disability. Persons with disabilities face negative attitudes, misconceptions and misinformation about disabilities, as well as physical barriers, such as inaccessible work sites and a lack of technical devices.

Les femmes et les hommes qui appartiennent à des minorités raciales connaissent plus de chômage et de sous–emploi. En 1985, deux professeurs de l'Ontario, MM Henry et Ginzberg ont préparé une étude intitulée *Who Gets the Work*. Ils ont constaté que, pour chaque offre d'emploi que reçoit une personne de race noire à Toronto, une personne de race blanche, ayant la même expérience et la même instruction, en reçoit trois.

[*Text*]

Among members of racial minorities, discrimination is often found in the recruitment, hiring, and selection practices of organizations. For example, a survey of a representative sample of Canadian corporate personnel recruiters, hiring managers, and agency recruiters conducted by the Canadian Recruiters Guild between 1985 and 1988 found that 94% had discriminated on the basis of colour and that 87% of corporate recruiters and all agencies' recruiters had received direct discriminatory requests from those they worked for and most had complied with those biased requests.

There are other studies done periodically that confirm these findings.

Malgré le fait que 22 p. 100 des membres des minorités raciales en Ontario possède des diplômes universitaires, en comparaison avec 13 p. 100 des autres travailleurs dans la province, à tous les niveaux d'éducation, les minorités raciales gagnent à peine 74 à 84 p. 100 des gains moyens des travailleurs blancs du même sexe et de la même habilité.

[*Translation*]

Souvent les membres des minorités raciales sont victimes de discrimination en raison des pratiques qu'adoptent les organismes en fait de recrutement, de dotation et de sélection. Par exemple, entre 1985 et 1988, la Corporation canadienne des agents de recrutement a effectué un sondage auprès d'un échantillonnage représentatif d'agents de recrutement, du personnel, de gestionnaires responsables de la dotation et d'agents de recrutement professionnel. Ce sondage a révélé que 94 p. 100 d'entre eux avaient fait de la discrimination fondée sur la couleur, que 87 p. 100 des agents de recrutement professionnel et tous les agents de recrutement des agences avaient reçu des demandes expresses de leurs clients qui allaient dans le sens de la discrimination et qu'ils s'étaient conformés à ces demandes partiales.

D'autres études sont faites périodiquement qui confirment ces résultats.

Despite the fact that 22% of racial minorities in Ontario have university degrees, as compared to 13% of other members of the labour force, at every level of education, racial minorities still earn only 74% to 84% of the average earnings of white people of their same sex or physical ability.

• 1125

Women, of course, are the largest designated group and make up at least half of the other three designated groups. Although some women have made substantial gains in employment, many women are still concentrated in part–time jobs or traditional occupations. As a matter of fact, 41% of women are found in only 10 occupations, such as secretary, sales clerk, cashier, food and beverage server, etc. In contrast, men comprise the majority of workers in all the other 180 occupations.

Alors que l'écart réel entre les femmes et les hommes qui travaillent à temps plein a diminué, nous avons appris encore dernièrement que la moyenne des gains des femmes est à peine 72 p. 100 de celui des hommes et cela, pour des niveaux d'éducation comparables.

In fact, as a group, women university graduates working full–time earn about as much as males with only a high school education. Like many racial minority persons, women in the labour force often come up against a glass ceiling that blocks out their promotion to decision–making positions.

We have more important statistics we could present to you but are conscious of the time. We would only like to underline that because of the most recent conclusions of Statistics Canada, we know that demographic trends continue and that they reinforce the need for employment equity. There are more women in the working force. Fully 45% of employees in Ontario are women. In the 1991 census 40% more people declared their aboriginal status, and the number of people with disabilities increased from 13.5% to 15% of the Ontario population.

Bien sûr, les femmes constituent le groupe désigné le plus important et, dans les trois autres groupes, elles représentent, au moins à 50 p. 100 des membres. Même si certaines femmes ont réalisé des progrès appréciables en matière d'emploi, beaucoup d'autres se retrouvent encore dans des emplois à temps partiel ou dans des métiers typiques. En fait, 41 p. 100 des femmes se répartissent une dizaine de métiers, comme celui de secrétaire, vendeuse, caissière, serveuse, etc. Le contraste est net, car dans les 180 autres métiers, la majorité des travailleurs sont des hommes.

Although the wage gap between women and men employed full–time has narrowed—it was recently reported that women earned an average of 71.8% of what men earn—women continue to earn less than men with comparable or lower levels of education.

En fait, dans l'ensemble, les femmes dîplomées universitaires qui travaillent à plein temps gagnent l'équivalent de ce que touchent les hommes détenteurs d'un simple dîplome d'études secondaires. Comme beaucoup de membres de minorités raciales, la population active féminine se heurte souvent à un plafond de verre qui bloque leur avancement vers des postes de décideurs.

Nous avons encore des statistiques plus révélatrices que nous pourrions vous donner, mais nous savons que le temps presse. Nous voudrions seulement souligner que les conclusions les plus récentes de Statistique Canada nous amènent à dire que les tendances démographiques se maintenant, l'équité en matière d'emploi devient d'autant plus nécessaire. Il y a de plus en plus de femmes dans la population active. En Ontario, 45 p. 100 des employés sont des femmes. Lors du recensement de 1991, le nombre des Autochtones qui ont déclaré ce statut a augmenté de 40 p. 100 et la proportion des personnes handicapées en Ontario est passée de 13,5 p. 100 à 15 p. 100.

[*Texte*]

This will mean there is an increased obligation on employers to recruit from a larger pool of qualified candidates, including members of the designated groups. This will mean an increased obligation to accommodate and retain designated group members in the workforce. Through employment equity planning, employers can prepare for the changing workplace and culture and meet the needs of all employees.

We thought it would be useful to repeat to you the statements of some business leaders who have indeed embraced employment equity planning as positive human resources planning. The president and chief operating officer of the Bank of Montreal, Anthony Comper, has said that equality in their workforce "makes the best of business sense, especially in a world where balance has become a priority."

The vice-president of human resources for the Royal Bank of Canada, Bob Sutherland, has said:

> In working to meet our own goals and government goals on hiring and promoting members of these [designated] groups, Royal Bank has undoubtedly benefited by gaining access to some very talented members of the workforce, many of whom we might not have discovered otherwise.
>
> The members of these groups aren't the only winners here. The entire organization wins with the infusion of new ideas, a broader perspective, better decision-making and greater sensitivity to all the cultures and diverse groups that we serve. We gain access to broader markets and greater insight into product development as we learn about different cultures and customs. We also win by gaining access to a greater pool of resources at a time when, due to the aging of society, workforce shortages are soon projected.

Fortune magazine in August of this year published important articles on the progress of employment equity and diversity management programs in the United States, and others have done likewise in Canada.

• 1130

When we look to union stakeholders, we have recent declarations. During the summer of 1993, public hearings were heard in Ontario. Buzz Hargrove from Canadian Auto Workers stated this:

> While we struggle for equality in the workplace, we are painfully aware that racism, sexism and other forms of discrimination continue to plague Ontario workplaces. We also know well that systemic discrimination continues to deny many workers jobs.

I'd like now to turn briefly to outline the planning process under the employment equity legislation. We already mentioned that this process requires the collaboration of employers and bargaining agents, where they exist, as well as consultation with unrepresented employees, including designated group members.

[*Traduction*]

Ainsi, les employeurs se voient de plus en plus obligés de puiser dans un bassin plus vaste de candidats qualifiés, dont les membres des groupes désignés font partie. L'obligation d'accomoder et de retenir les membres de ces groupes dans la population active sera d'autant plus pressante. Grâce à la planification de l'équité d'emploi, les employeurs pourront se préparer à l'évolution que subiront le milieu de travail et les attitudes culturelles et répondre aux besoins de tout leurs employés.

Nous avons cru bon de vous rappeler les déclarations faites par certains chefs d'entreprises qui ont effectivement procédé à une planification de l'équité d'emploi qu'ils considèrent comme une mesure positive de planification des ressources humaines. Le président directeur général de la Banque de Montréal, Anthony Comper, a déclaré que l'égalité au sein des effectifs de la Banque «était la mesure la plus judicieuse, surtout à une époque où l'équilibre devient une priorité».

Le vice-président des ressources humaines de la Banque royale du Canada, Bob Sutherland, a déclaré ce qui suit:

> Dans la poursuite de nos propres objectifs et des objectifs du gouvernement en matière d'embauche et d'avancement des membres appartenant à ces groupes désignés, la Banque royale a indéniablement profité de la compétence de certains membres très talentueux de la population active, qui, bien souvent, nous seraient restés inconnus autrement.
>
> Les membres de ces groupes ne sont pas en l'occurrence les seuls gagnants. Toute l'entreprise, grâce à l'infusion de nouvelles idées, à des horizons élargis, à une meilleure prise de décision et à une plus grande sensibilisatin a la diversité culturelle des groupes que nous desservons en profite. Ainsi, nous gagnons l'accès à de plus grands marchés et à de meilleurs connaissances au chapitre de la mise au point de produits, au fur et à mesure que nous découvrons des us et coutumes différents. Nous gagnons aussi en ayant accès à un bassin élargi de ressources humaines à une époque où, avec le vieillissement de la population, on peut s'attendre bientôt à des pénuries de travailleurs.

Le numéro du mois d'août dernier de la revue *Fortune* contient d'importants articles sur les progrès réalisés au titre de l'équité d'emploi et sur les programmes de gestion de la diversité aux États-Unis, et d'autres publications en ont fait autant au Canada.

Les dirigeants syndicaux sont aussi allés de leurs déclarations. Lors des audiences publiques qui se sont déroulées durant l'été de 1993 en Ontario, Buzz Hargrove, membre des Travailleurs canadiens de l'automobile, a déclaré ce qui suit:

> Nous réclamons à grands cris l'égalité en milieu de travail, mais nous savons malheureusement que le racisme, le sexisme et d'autres formes de discrimination continuent de sévir dans les lieux de travail en Ontario. Nous savons, par ailleurs, que cette discrimination systémique constitue une entrave à l'emploi pour bien des travailleurs.

Permettez-moi maintenant de vous donner une idée du processus de planification qui découle de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons déjà dit que ce processus exigeait la collaboration des employeurs et des agents négociateurs, le cas échéant, de même que la consultation des employés non représentés, y compris les membres des groupes désignés.

[*Text*]

All the parties have key roles under the legislation; employers and bargaining agents work together. They are jointly accountable during the development of the program. The four key planning requirements of the legislation are managed by the two parties: first, informing the employees; second, surveying the workforce; third, reviewing employment policies and procedures; and finally, developing the employment equity plan.

In terms of implementation, however, the employer is solely responsible. The general regulation sets out mandatory components for the employment equity plan.

First, there is the elimination of any barriers that have been identified in the systems review. I'm aware that many of these requirements exist in the federal legislation; however, under the Employment Equity Act in Ontario, these stated requirements are also the objects of monitoring and compliance on the part of our employment and equity commission, and ultimately the employment equity tribunal. So these components of the plan are mandatory.

The second component is the implementation of positive measures to increase the opportunities for designated group members. Examples of positive measures would be targeted outreach recruitment and special training or mentoring programs for designated group members. These positive measures are necessarily temporary, and they are warranted only as long as disadvantage continues.

The next component is the development of supportive measures for designated group members. However, these measures are available to all employees in the workplace. They would include, for example, flex–time options to help employees balance work and family responsibilities, or job–sharing.

The next component is the establishment of accommodation measures, particularly for people with disabilities, but also for other designated groups. They could include communication, human–support services, and technical aids and devices.

I should mention here that all these components in the employment equity plan are actually decided and designed by the parties in each workplace. They are customized and adapted to the needs of those in each workplace. They are developed jointly, but are separate from the collective bargaining process. They are developed by the parties in the workplace according to the circumstances of that workplace.

The standard is that those measures, once they are set out in the plan, would constitute reasonable progress towards achieving employment equity if they were implemented. So the standard is reasonable progress.

Besides the components I have mentioned to you—positive measures, barrier–elimination measures, supportive measures, and accommodation measures—there is a requirement in our legislation for the implementation of anti–harassment and anti–discrimination policies to protect all workers and promote a safer working environment.

[*Translation*]

Toute les parties ont des rôles clés à jouer en vertu des dispositions de la loi. Les employeurs et les agents négociateurs travaillent ensemble. Ils sont soumis à une responsabilisation conjointe pendant l'élaboration du programme. Les quatre éléments clés de planification, exigés par la loi sont gérés par les deux parties qui doivent: tout d'abord, informer les employés; deuxièmement, enquêter auprès de la population active; troisièmement, examiner les politiques et les procédures d'embauche; et, enfin, élaborer un plan d'équité en matière d'emploi.

Pour ce qui est de la mise en oeuvre du plan, c'est l'employeur qui en a la seule responsabilité. Les règlements généraux établissent des composantes obligatoires pour tout plan d'équité en matière d'emploi.

Tout d'abord, il y a la suppression de tous les obstacles qui ont été repérés au moment de l'examen. Je sais que, dans bien des cas, les mêmes exigences existent dans la loi fédérale. Toutefois, en vertu de la Loi ontarienne sur l'équité en matière d'emploi, celles–ci font également l'objet de mesures de surveillance et d'exigence de conformité de la part de notre Commission de l'équité d'emploi et, au besoin, du tribunal de l'équité d'emploi. La présence de ces composantes–là dans le plan est donc de rigueur.

Deuxièmement, on exige que soit mises en oeuvre des mesures affirmatives pour augmenter les débouchés offerts aux membres des groupes désignés. Parmi ces mesures affirmatives, on songe à un recrutement–extension ciblé et à une formation spéciale, ou encore à des programme de suivi à l'intention des groupes désignés. Ces mesures affirmatives sont forcément termporaires et elles n'ont lieu d'être que tant que le déséquilibre se maintient.

La composante suivante est la mise en place de mesures d'appui aux membres des groupes désignés. Toutefois, ces mesures sont offertes aussi à tous les employés. Il pourra s'agir, par exemple, de plages souples pour aider des employés à assumer à la fois leurs responsabilités familiale et professionnelles, ou encore, le partage de l'emploi.

Viennent ensuite on les mesures d'ordre matériel, qui visent plus particulièrement les personnes handicapées, mais également d'autres groupes désignés. On songe à la communication, aux services d'appui, aux aides et aux appareils techniques.

Il faut bien dire que toutes ces composantes du plan d'équité d'emploi sont choisies et conçues par les parties prenantes dans chaque lieu de travail. Elles sont individualisées et adaptées au besoin de chaque groupe de travailleurs. Elles sont élaborées conjointement, mais sont distinctes du processus de négocation collective. Ces composantes, conçues par les parties intéressées, tiennent compte des circonstances particulières au lieu de travail.

Ces mesures sont fonction d'une norme, c'est–à–dire, qu'une fois intégrées au plan, elles permettront raisonnablement de progresser sur la voie de l'équité d'emploi. Ainsi, la norme c'est le progrès raisonnable.

En dehors de ces composantes,—les mesures affirmatives, les mesures de suppression des obstacles, d'appui et celles d'ordre matériel—, notre loi exige la mise en oeuvre de politiques visant à contrer le harcèlement et la discrimination pour une plus grande protection et sécurité de tous les travailleurs.

[*Texte*]

[*Traduction*]

• 1135

Finally, there's a requirement for a quantitative component. These are the numerical goals and timetables for achieving compositional change. This is what brings much discussion.

Employers are asked to project their hiring and turnover rates for organization. In other words, these numerical goals and timetables are in terms of future opportunities. Employers project hiring and turnover rates in order to set equity goals and timetables that are appropriate, reasonable, and achievable in their own workplaces.

Employers set those goals with unions, if unions are present. They are not set by the Employment Equity Commission or any other agency of government.

Numerical goals—according to our regulation—are set as proportions of new job opportunities within an organization. They are not fixed numbers. They are proportions of new job opportunities within an organization, in order to increase the presence of qualified people who are currently disadvantaged while still maintaining opportunities for other skilled people.

The goals are set within the workplace. The Employment Equity Commission and tribunal monitor that the goals and the other components of the plan respect the legislation.

These four steps include—according to the regulation—consultation with unrepresented employees. That consultation is done through a process of providing information, posting information, receiving feedback from employees, and giving information on measures designed in the plan.

How did we develop this employment equity legislation in Ontario? In 1991 the Government of Ontario named yours truly employment equity commissioner and gave me the mandate to conduct public hearings. We at that time in the office of the employment equity commissioner conducted public hearings in nine cities throughout Ontario and produced a report, which is a part of your package.

These hearings allowed us to receive representations and also 400 written submissions. Accompanying the hearings were community meetings, joint initiatives with 25 organizations, special meetings with participants from aboriginal communities, a mail survey, technical seminars and consultation with the construction industry. It was quite a process over a two-year period.

The employment equity bill was introduced in June 1992. In June 1993, at second reading, the draft regulations were circulated so that discussion of the draft regulations took place at the same time as the legislation. After second reading there were committee hearings. The standing committee on justice held hearings and received many presentations. Indeed, the bill was substantially modified in third reading.

Parallel to the public consultation process, the Minister of Citizenship, Elaine Ziemba, constituted a technical advisory group of leaders in the business community, the labour community and designated group organizations. Obviously, there were many informal meetings.

Enfin, on exige une composante quantitative. Il s'agit d'objectifs quantifiés et d'échéanciers permettant la transformation de l'effectif. Cet aspect-là suscite bien des discussions.

On demande aux employeurs de préparer des projections de leurs taux d'embauche et de renouvellement. En d'autres termes, ces objectifs chiffrés et ces échéanciers visent les débouchés futurs. Les employeurs procèdent ainsi pour établir des objectifs d'équité et des échéanciers appropriés, raisonnables et réalisables dans leur propre lieu de travail.

Les employeurs fixent ces objectifs avec les syndicats, si ces derniers sont là. Ils ne sont pas fixés par la Commission à l'équité d'emploi ou par tout autre organisme gouvernemental.

Les objectifs quantifiés—selon nos règlements—sont établis proportionnellement aux débouchés nouveaux au sein d'une entreprise. Il ne s'agit pas de chiffres absolus. C'est une proportion des nouveaux débouchés dans une entreprise afin d'augmenter la participation de gens compétents mais actuellement sous-représentés, tout en maintenant des débouchés pour d'autres personnes qualifiées.

Les objectifs sont établis au lieu de travail. La Commission de l'équité d'emploi et le tribunal veillent à ce que ces objectifs et les autres composantes du plan respectent les dispositions législatives.

Selon les règlements, ces quatre étapes exigent des consultations avec les employés non représentés. Ces consultations se font au moyen d'information assortie d'affichage, de rétro-information, et de renseignement sur les mesures contenues dans le plan.

Comment avons-nous préparé ces dispositions législatives d'équité en matière d'emploi en Ontario? Le gouvernement ontarien m'a nommée commissaire à l'équité d'emploi en 1991 et m'a donné pour mandat de tenir des audiences publiques. C'est ce que nous avons fait dans neuf villes de l'Ontario et nous avons présenté un rapport, dont vous trouverez copie dans les documents que nous avons distribués.

Ces audiences nous ont permis d'entendre des témoignages oraux et de recevoir 400 mémoires. Parralèlement aux audiences, nous avons tenu des réunions à l'échelle locale, pris des initiatives avec le concours de 25 organisations, et tenu des réunions spéciales avec les Autochtones, en plus d'une enquête postale, de colloques et de consultations techniques avec les représentants du secteur de la construction. Ce fut toute une entreprise qui a duré deux ans.

Le projet de loi sur l'équité en matière d'emploi a été déposé en juin 1992. En juin 1993, à l'étape de la deuxième lecture, on a préparé un avant-projet de règlement dont on a discuté en même temps que des dispositions législatives. L'examen du projet de loi en comité s'est ensuivi et le Comité permanent de la justice a tenu des séances et entendu de nombreux témoins. En fait, le projet de loi a été amendé de façon appréciable, en troisième lecture.

Pendant le processus de consultations publiques, la ministre de la Citoyenneté, Elaine Ziemba, a formé un groupe consultatif technique de dirigeants d'entreprises, de dirigeants syndicaux et d'organisation représentant les groupes désignés. Il va sans dire qu'il y a eu aussi bien des réunions officieuses.

[*Text*]

The commissioner's office also established a regulations development advisory group, which was a more technical working group. There were other advisory groups on construction and persons with severe disabilities, and some discussion with aboriginal community people. As a result of these discussions over a two–year period the legislation was adopted by the Ontario government on December 9, 1993. Our commission opened its doors September 1, 1994.

• 1140

What is the enforcement mechanism? The enforcement mechanism involves both our commission and the tribunal. It is the responsibility of the Employment Equity Commission to monitor the implementation of employment equity in Ontario and report annually to the Minister of Citizenship and Immigration about achieving employment equity in Ontario.

The commission has the authority to conduct audits of employers, to gain information to determine compliance. If the commission finds that an employer is not in compliance, the legislation authorizes us to attempt settlement with the employer. If the commission fails to reach a settlement, it can order the employer to take certain specified steps. All orders of the commission are sent to the employer, and the employer has 30 days to appeal to the Employment Equity Tribunal. The Employment Equity Tribunal makes the final decisions confirming, changing, or cancelling the orders. There is a hearing before the Employment Equity Tribunal for the employer.

The decisions of this Employment Equity Tribunal are conclusive and binding. The Employment Equity Tribunal also opened its doors September 1, 1994, so both of those institutions are now operating. At the level of the Employment Equity Tribunal, the government has moved to merge the administrative support systems. The Employment Equity Tribunal, the boards of inquiry for the Ontario Human Rights Commission and the Pay Equity Hearings Tribunal all share the same registrar, administrative support personnel, accommodation and the other requirements for the tribunal.

The Chair: I just wonder if you can begin wrapping up your presentation.

Ms Westmoreland–Traoré: Obviously the government decided this legislation was mandatory and provided for an enforcement mechanism, but the roles of the commission are multiple. We have an important role in assisting employers through our public education program. We have produced materials, posters and a video, and we're producing a second video on implementation.

We've carried out phase one training workshops, and are beginning phase two training workshops that are more implementation oriented. They begin today in Thunder Bay. We are developing thematic workshops, for instance, on employment policies and practices.

We are providing more technical materials to employers, such as the availability data employers will be using to set goals. We're producing a series of guidelines. The first package was released this week. We're also working to establish sectoral and

[*Translation*]

Le bureau du commissaire a également formé un groupe consultatif pour l'élaboration des règlements, qui était plutôt un groupe de travail technique. Il y a eu aussi d'autres groupes consultatifs sur le secteur de la construction et les handicapées graves, ainsi que des discussions avec les représentants de la communauté autochtone. Suite à ces discussions qui ont duré deux ans, la loi a été adoptée par l'Assemblée législative de l'Ontario, le 9 décembre 1993. Notre commission a ouvert ses portes le 1er septembre 1994.

Quel est le mécanisme d'application? Ce mécanisme fait intervenir la commission et le tribunal. Il incombe à la commission de surveiller la mise en oeuvre de l'équité d'emploi en Ontario et de faire annuellement rapport au ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration concernant l'atteinte de l'objectif visé.

La commission a le pouvoir de procéder à des vérifications auprès des employeurs, d'obtenir des renseignements pour déterminer le degré de conformité. Si elle découvre qu'un employeur ne se conforme pas à la loi, celle–ci autorise la commission à essayer de s'entendre à l'amiable avec lui. À défaut, elle peut ordonner à l'employeur de prendre certaines mesures. Toutes les ordonnances de la commission sont envoyées à l'employeur qui a 30 jours pour en appeler devant le tribunal de l'équité d'emploi. Le tribunal prend des décisions irrévocables confirmant, modifiant ou annulant les ordonnances de la commission. L'employeur a le droit de se faire entendre devant le tribunal.

Les décisions du tribunal sont péremptoires et exécutoires. Le tribunal a également commencé à fonctionner dès le 1er septembre 1994. En ce qui a trait à ce tribunal, le gouvernement a procédé à un regroupement du soutien administratif. Le tribunal de l'équité d'emploi, les commissions d'enquête pour la Commission ontarienne des droits de la personne et le Tribunal de l'équité salariale ont tous le même registaire, le même personnel de soutien administratif, les mêmes installations et tout ce qu'il faut pour le bon fonctionnement du tribunal.

Le président: Je me demandais si vous vouliez bien conclure.

Mme Westmoreland–Traoré: Il est clair que le gouvernement a décidé que cette loi était de rigueur et il a prévu un mécanisme d'application, mais les rôles de la commission sont multiples. Nous jouons un rôle important auprès des employeurs grâce à notre programme de sensibilisation du public. Nous avons préparé des textes, des affiches et une bande vidéo et nous sommes en train de préparer une deuxième bande vidéo sur la mise en oeuvre de la loi.

Nous avons déjà organisé une première tournée d'ateliers de formation et nous en entreprenons une deuxième qui portera davantage sur l'application. Ces ateliers commencent aujourd'hui à Thunder Bay. Nous mettons sur pied des ateliers thématiques, par exemple, sur les politiques et les pratiques d'embauche.

Nous offrons un soutien technique aux employeurs, par exemple, des données sur la disponibilité pour qu'ils puissent fixer leurs objectifs. Nous préparons aussi une série de lignes directrices dont les premières ont été diffusées cette semaine.

[*Texte*]

regional linkages. These are networks that will provide local support for employment equity planning, but also, by being sector specific they will help us develop materials that respond to the needs of each particular sector.

An important part of our work is federal–provincial harmonization. We have concluded a memorandum of understanding with Human Resources Development Canada in June of this year, providing for an approach to client services data and information technology in compliance. We are attempting to avoid duplication.

• 1145

We will have certain common client services. I have mentioned data information and technology. One of the key deliverables will be a software package, which will allow employers to input, manage, and maintain employment equity records. I know Paul Scott will be able to elaborate on many of the services being developed by our commission or some of the more technical questions about the harmonization of the programs, federal and provincial.

I thank you again for this opportunity. We are working to make employment equity fairness a principle and a practice in Ontario's workplaces for all employees.

The Chair: Thank you so much for your presentation.

For the purpose of questions and answers, I would like to allot five minutes, starting with the opposition and alternating with the government side and going back. For the purposes of examining ministers, we will revert to the traditional ten, ten, and ten. For the purposes of examining witnesses, not government ministers, I thought we could do it as five, five, and five, so we would have an opportunity for involvement by everyone. I hope it is approved by all.

I would like to introduce and welcome our new member of the committee, Mrs. Bonnie Hickey, from the government side.

Mr. Ménard.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Monsieur le président, je veux me joindre à vous pour souhaiter la bienvenue à nos témoins. J'ignorais qu'on aurait aujourd'hui le plaisir d'accueillir des gens qui connaissent également l'UQAM et qui connaissent bien Montréal. C'est un plaisir que vous me permettrez de souligner.

J'aimerais poser une question plus particulière, plus spécifique et une autre plus générale. Je comprends que dans nos travaux nous aurons à nous pencher sur l'éventualité d'élargir l'application de la loi aux groupes désignés. Je comprends que c'est une loi qui est récente, son application date de septembre seulement. Cependant, vous semblez avoir, vous aussi, opté pour la désignation de groupes—comme l'a fait le gouvernement fédéral—je dirais, plus traditionnels qu'on connais en matière de discrimination contre les femmes, les personnes handicapées, enfin, des quatre groupes que vous avez identifiés.

Nous avons eu des représentations par le passé. Certaines personnes sont d'avis qu'il faudrait l'élargir, entre autres, aux immigrants, aux personnes qui, en milieu de travail, peuvent vivre de la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle et

[*Traduction*]

Nous travaillons également à établir des liens sectoriels et régionaux. Ces réseaux offriront l'appui local nécessaire à la planification de l'équité d'emploi, mais ils seront avant tout propres à chaque secteur qui pourra compte sur une aide technique correspondant à ses besoins particuliers.

Une partie importante de notre tâche est l'harmonisation fédérale–provinciale. Nous avons signé un protocole d'entente avec Développement des ressources humaines Canada, en juin de cette année, qui nous offre l'accès à des données sur les services à la clientèle et une technologie de l'information en matière de conformité. Nous essayons d'éviter le double–emploi.

Nous allons offrir certains services communs à nos clients, comme des données techniques et informatisées. Un des résultats prévus sera un logiciel qui permettra aux employeurs de saisir, de gérer et d'entretenir des dossiers en matière d'équité d'emploi. Paul Scott pourra expliquer plus longuement un bon nombre des services que notre commission met actuellement au point ainsi que les questions plus techniques sur l'harmonisation des programmes fédéraux et provinciaux.

Je vous remercie de nouveau de nous invités. Nous nous efforçons de faire de l'équité d'emploi un principe et une pratique dans tous lieux de travail en Ontario et pour tous les employés.

Le président: Merci beaucoup de votre exposé.

Pour ce qui est des questions et réponses, je voudrais allouer cinq minutes à l'Opposition et cinq autres aux députés ministériels alternativement. Quand nous poserons des questions aux ministres, nous reviendrons à la formule traditionnelle de dix minutes pour chaque parti. Mais lorsqu'il s'agira de questions adressées à des témoins qui ne sont pas des ministres j'ai pensé que nous pourrions allouer des tranches de cinq minutes, pour que tout le monde puisse avoir l'occasion de participer. J'espère que chacun approuve cette proposition.

Je voudrais vous présenter en lui souhaitant la bienvenue, un nouveau membre de ce comité, M^me^ Bonnie Hickey, du côté ministériel.

M. Ménard.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Mr. Chairman, I'd like to join you in welcoming our witnesses. I didn't know that today we'd be hearing from people who are familiar with both UQAM and the city of Montreal. It's a real pleasure that I want to emphasize.

I would like to ask one very specific question, and then a more general question. I understand that, during our study, we will be looking at the possibility of expanding applicability of the Act to the designated groups. I understand that this act is a recent one, since it came into effect only in September. However, you too seem to have chosen to designate more traditional groups—as the federal government did—that experience discrimination, such as women, people with disabilities, well, the four groups that you identified.

We received various representations in the past. Some people believe that the act should be expanded to cover immigrants, people who can experience discrimination in the workplace because of their sexual orientation, and a third group

[*Text*]

une troisième catégorie de personnes qui sont aussi appelées en milieu de travail à vivre de la discrimination, soit les travailleurs âgés, qui peuvent faire les frais, comme vous le savez, de l'introduction de nouvelles technologies.

Avez–vous évalué la nécessité d'élargir son champ d'application à ces groupes? Avez–vous l'impression qu'on y gagnerait à désigner d'autres groupes? Croyez–vous qu'il y a des avantages à faire cela? J'aimerais connaître votre opinion là–dessus, dans un premier temps, et je reviendrai, par la suite, avec une question plus générale?

Mme Westmoreland–Traoré: Merci. Lorsque nous avons commencé nos travaux, le gouvernement nous avait informé que la décision avait déjà été prise de désigner les quatre groupes que je viens de mentionner. Lors de nos consultations, nous avons eu plusieurs recommandations de personnes ayant une orientation sexuelle différente et nous avons reçu des soumissions, dans toutes les villes, de l'association représentant ce groupe. En même temps, nous avons reçu également, dans toutes les villes, des représentations des communautés francophones demandant à être désignées. Nous avons examiné, pour ces deux groupes, la possibilité de les inclure et nous avons recommandé de nouveau de retenir les groupes tels que désignés à l'origine.

D'abord en ce qui concerne ceux d'orientation sexuelle différente, la législation prévoit des moyens éducatifs et des moyens anti–harcèlement, et nous incluons, dans nos documents de formation, tous les moyens qualitatifs qui peuvent également s'occuper des besoins de ce groupe.

Quant à la communauté francophone, nous avons obtenu certaines données, mais elles n'étaient pas concluantes sur les origines ou les fondements des désavantages des francophones. La ministre nous a alors demandé d'instituer un comité de travail sur les barrières à l'accès à l'emploi pour les francophones en Ontario. Nous l'avons fait et nous avons soumis nos recommandations à la ministre.

• 1150

Ce sont les travaux que nous avons faits, à ce jour, sur le sujet.

M. Ménard: Donc, initialement, il y avait là une orientation très concrète de se limiter aux quatre groupes désignés. Sur le territoire ontarien, les deux lois s'appliquent. Je comprends qu'une catégorie de travailleurs est protégée par la loi provinciale et une autre par la loi fédérale.

Dans l'hypothèse où vous seriez — je pose souvent cette question–là aux témoins pour avoir un point de vue général — nommée sous–ministre au gouvernement fédéral — écoutez, il faut être audacieux comme parlementaires, particulièrement lorsqu'on est dans l'opposition — quelles recommandations feriez–vous quant à la loi fédérale spécifiquement?

On a eu trois types de représentation. Une première disait: «il faut élargir la loi à la Fonction publique fédérale»; une deuxième disait: «il y a un problème avec l'auto–désignation ou l'auto–proclamation»; et une troisième disait: «il faut élargir à d'autres catégories». Croyez–vous qu'il y a d'autres hypothèses, d'autres questions que vous aimeriez soumettre à l'attention de notre Comité aujourd'hui?

Mme Westmoreland–Traoré: Il est difficile pour moi, en tant que commissaire de l'Ontario, de me prononcer sur les réalités au niveau de la juridiction fédérale, et j'hésite à le faire.

[*Translation*]

of people who also experience discrimination in the workplace, i.e. older workers. As you know, older workers bear the brunt of changes when new technology is introduced.

Have you assessed the need to expand the act to cover these groups? Do you think anything would be gained by designating other groups? Do you believe there are advantages to doing that? First of all, I'd like to hear your opinion about that particular matter, and then I'll ask a more general question.

Ms. Westmoreland–Traoré: Thank you. When we began our work, the government had informed us that it had already decided to designate the four groups that I just mentioned. During our consultations, we received several recommendations from people with a different sexual orientation, and we received submissions in all cities from the association that represents this group. At the same time, we also received, in every city, representations from francophone communities asking to be designated. We looked at the possibility of including these two groups, and once again we recommended that the government retain the groups that were originally designated.

First of all, regarding people with a different sexual orientation, the legislation provides for educational and anti–harassment measures, and in our training manuals, we include all the qualitative means that can also meet the needs of this particular group.

As for the francophone community, we have obtained some data, but it was not conclusive as to the roots or basis of this community's disadvantages. So the minister asked us to set up a working group on barriers to employment for francophones in Ontario. We did so, and we submitted our recommendations to the minister.

That's all the work we've done to date on that particular issue.

Mr. Ménard: So initially, there was a very clear policy to limit yourselves to the four designated groups. Both acts apply in Ontario. I believe that one category of workers is protected by the provincial act, while another category is protected by the federal legislation.

I'm going to ask you a question that I often direct to witnesses in order to elicit a general opinion. If you are ever appointed deputy minister at the federal level — you see, parliamentarians have to be bold, particularly when you're in opposition — what recommendations would you make about the federal act in particular?

We have heard three kinds of representations. The first was that the act had to be expanded to include the federal public service; the second was that there was a problem with self–identification; and the third was that the act had to be expanded to cover other categories. Are there any other assumptions or issues that you'd like to bring to our committee's attention today?

Ms Westmoreland–Traoré: As Ontario Employment Equity Commissioner, it's difficult for me to express a view on the issues that come under the federal government's jurisdiction, and I hesitate to do so.

[*Texte*]

Notre législation a été conçue de façon à prévoir explicitement des moyens de soutien. À l'origine, la législation ne comprenait pas, au niveau de la loi, une définition de ce qu'on appelle des mesures de soutien. Cependant, à l'étape de la troisième lecture, le gouvernement a fait adopter un amendement qui incluait les moyens de soutien.

La raison pour laquelle je mentionne les mesures de soutien c'est parce que, par ces mesures, on avance des programmes, des politiques, qui aident les quatre groupes désignés. Ces moyens sont disponibles à tous les employés de sorte qu'ils sont bénéfiques à tous les travailleurs qui peuvent y adhérer.

En Ontario, les syndicats sont partie prenante et à part égale, ce qui fait en sorte que la législation couvre les intérêts de tous les travailleurs. C'est l'approche qui a été adoptée et qui nous a permis d'inclure les objectifs, les intérêts, de tous les travailleurs.

M. Ménard: Je ne sais pas si mon temps est écoulé, monsieur le président. Puis–je revenir?

The Chair: I'd like to go to Mr. Telegdi.

Mr. Telegdi (Waterloo): I represent the Waterloo riding part of Kitchener–Waterloo. A couple of years ago, the city of Kitchener made an attempt to reach out, I suppose, to try to see if they could get some visible minorities onto the fire department. I'm sure you must have heard about it to some degree.

They had initial interviews where the target groups needed to score a lower point to qualify to go on. One of the people who was not in the target group would have qualified had he been in the target group. Of course there was a great *cause célèbre* in the community, and I'm sure it created a lot of tensions. I guess it raised a fair number of issues in the community.

I remember talking to some people who were Sikh, and one would assume they would be in support of that initiative. The response that came back to me was, "I don't want people to think I got my job because of some preferential treatment"—not equal treatment, but preferential treatment. It probably caused more of a backlash in my community than virtually anything that has happened in recent years.

• 1155

Of course, when I try to assess the degree of racial tension in the country now versus, say, 20 or 30 years ago, I wonder if the whole process, the way we have been going about it, employment equity, has been counterproductive in hardening attitudes among the general public.

I might relate to you that this person who got refused as a firefighter overwhelmingly got elected in the ward he ran in. Certainly the issue had some bearing on it.

The other thing I'm worrying about is I read Tom Walkom's chapter in *Rae Days* where he deals with the employment equity question, and in particular a colleague of yours—a former colleague, I take it—Julie Mason said:

Still other women,

[*Traduction*]

Our legislation was designed to provide support measures explicitely. Originally, the bill did not contain a definition of support measures. However, at third reading, the government passed an amendment that included these measures.

The reason why I'm mentioning support measures is that they serve to advance programs and policies that help the four designated groups. These measures are available to all employees, so they benefit all workers.

In Ontario, the unions have been full–fledged participant in the process, and as a result, the legislation covers the intrests of all workers. That's the approach that was adopted, which enabled us to include the objectives, the interests of all workers.

Mr. Ménard: I'm not sure whether my time is up, Mr. Chairman. May I come back later?

Le président: Je voudrais donner la parole à M. Telegdi.

M. Telegdi (Waterloo): Je suis député de la circonscription de Waterloo, qui fait partie de Kitchener–Waterloo. Il y a deux ans, la ville de Kitchener a essayé de recruter des membres de minorités visibles comme pompiers. Vous avez sans doute entendu parler de cette initiative.

Dans un premier temps, la ville a organisé des entrevues. Elle a fixé une cote faible pour les membres des groupes cibles pour qu'ils puissent aller de l'avant. Une personne qui ne faisait pas partie du groupe cible aurait été admise si elle avait fait partie du groupe. Évidemment, cela a créé une cause célèbre dans la collectivité et a beaucoup de tensions, j'en suis sûr. Je suppose que cela a soulevé un tas de questions.

Je me souviens d'avoir parlé à des Sikhs, et l'on supposerait qu'ils seraient en faveur de cette initiative. La réponse que j'ai reçue a été la suivante: «Je ne veux pas que le gens croient que j'ai obtenu mon emploi parce que j'ai fait l'objet d'un traitement préférentiel». Il ne s'agissait pas d'égalité de traitement, mais de traitement préférentiel. Cela a sans doute provoqué plus de remous dans ma collectivité que tous les événements survenus ces dernières années.

Bien entendu, lorsque j'essaie d'évaluer l'ampleur des tensions raciales dans le pays par rapport à ce qu'elle était il y a une vingtaine ou une trentaine d'années disons, je me demande si tout le processus, la façon dont nous avons abordé le problème, l'équité d'emploi, n'a pas eu l'effet inverse à celui qu'on recherchait, c'est–à–dire un durcissement de l'attitude des gens.

Je vous signale, en passant, que cet homme qui s'est vu refuser le poste de pompier a été élu à la majorité dans le quartier où il était candidat. Il est évident que cette affaire a influé sur les résultats.

Autre chose m'inquiète. J'ai lu le chapitre de Tom Walkom dans l'ouvrage *Rae Days* où il traite de la question de l'équité d'emplois et, l'une de vos collègues—une ancienne collègue, je suppose—Julie Mason avait notamment dit ceci:

D'autres femmes encore,

[*Text*]

—and this is a person who worked on the commission—

such as Julie Mason, changed their mind after having seen the way the Employment Equity Commission worked. "I had come into [the commission] as a supporter of employment equity," Mason said. "But now I think the legislation is unworkable. And I think the principle is unworkable. . .I had the real feeling we were trying to legislate attitudes, and you just can't do that. You can't legislate the number of people in an environment. It's not workable. I used to work with Alan Borovoy [in the Canadian Civil Liberties Association] and I guess, after the complete chaos of the [employment equity law] process, I agree with him now. You can legislate against discriminatory barriers that stop people from being hired or getting ahead. But you can't do what we were trying to do."

I wonder if we don't have to be very careful about the process so the whole thing won't become counterproductive. I say that because I have been quite involved in the whole area of racism that has taken place in various fashions in the community, and I helped set up the mayor's race relations task force, but if all we end up doing is pitting various groups against each other and overall in the country there's less tolerance for our differences, then I really wonder what we shall have accomplished.

How can we guard against that? How can we guard against the dynamic whereby, by trying to do good, we end up creating a situation that might be worse than the one we tried to solve?

Ms Westmoreland–Traoré: Thank you. I welcome the question, but it is *the* question.

I would go back to some of the work that was done by Judge Rosalie Abella examining the roots of systemic exclusion in our Canadian society and examining the different measures that have been put forward in order to bring about a more equitable workplace—looking at the process before the Human Rights Commission, the individual process of looking for, basically, justice, equal treatment for those designated groups, looking at the educational programs that had been undertaken, looking at issues around media portrayal and what not, and coming to a conclusion that what we needed in Canada was a process of employment equity that would on the one hand address barrier removal and on the other hand include numerical goals for changing the workforce composition.

[*Translation*]

—et cela vient d'une personne qui a siégé à la commission. . .

comme Julie Mason, ont changé d'avis après avoir vu comment fonctionnait la Commission Rae sur l'équité d'emploi. «J'ai décidé de faire partie de la commission parce que j'appuyais le principe de l'équité d'emploi», a déclaré Mason, «mais je pense maintenant que la loi est impossible à appliquer et le principe également. J'avais vraiment l'impression que nous essayions de dicter des comportements dans la loi, ce qui est impossible. On ne peut pas fixer, dans une loi, le nombre de personnes qui doivent se trouver dans un lieu donné. C'est impossible. Je travaillais auparavant aux côtés d'Alan Borovoy de l'Association canadienne des libertés civiles, et je suppose qu'après avoir vu tout le cafouillage auquel a donné lieu la Loi sur l'équité en matière d'emploi, je suis désormais d'accord avec lui. Il est possible de légiférer pour supprimer la discrimination qui empêche certaines personnes d'être engagées ou d'être promues, mais il est impossible d'atteindre l'objectif que nous poursuivions.»

Je me demande s'il ne faut pas faire preuve d'une grande prudence au regard de tout ce processus pour éviter d'aller à l'encontre de l'objectif visé. Je dis cela parce que j'ai participé de près à la question du racisme qui existe de diverses façon dans la société, et j'ai participé à la création du groupe de travail du maire sur les relations raciales, mais tout ce que nous réussissons à faire c'est de dresser les divers groupes les uns contre les autres et de rendre les Canadiens encore moins tolérants à l'égard des différences qui existent entre les gens, Je me demande vraiment ce que nous aurons accompli.

Comment nous protéger contre cela? Comment nous protéger contre l'engrenage qui fait que, en essayant de bien faire, nous finissons par créer une situation qui risque d'être pire que celle que nous cherchions à résoudre?

Mme Westmoreland–Traoré: Merci. Je vous sais gré de cette question, mais c'est justement là qu'est le problème.

Il convient de rappeler le travail effectué par la Juge Rosalie Abella qui s'est penchée sur les causes de l'exclusion systémique de certains membres de la société canadienne et sur les diverses mesures mises en oeuvre en vue de créer un milieu de travail plus équitable—en examinant les initiatives prises par la Commission des droits de la personne, la démarche personnelle de ceux qui, fondamentalement, recherchent la justice, l'égalité de traitement des groupes désignés, en tenant compte des programmes d'éducation qui ont été mis sur pied, en examinant les questions liées au rôle des médias, etc—, pour conclure en fin de compte qu'il fallait adopter au Canada un système d'équité d'emploi qui d'une part, viserait à supprimer les obstacles existants, et d'autre part, prévoirait des objectifs chiffrés visant à modifier la composition de la population active.

• 1200

We look at the experience we've had in this country. This recommendation is a very serious recommendation. There have been hearings, both at the Ontario level and the federal level, reviewing very carefully the experience of employment equity

Nous examinons l'évolution de la situation dans notre pays. Cette recommandation est des plus sérieuses. Il y a eu des audiences, tant au niveau de l'Ontario qu'au niveau fédéral, en vue d'examiner attentivement le dossier de l'équité en matière

[*Texte*]

over the last 10 years and coming to conclusions that those programs were indeed having some effect—in some cases limited effect, but indeed having some effect. I would suggest to you that the Ontario experience will be an important experience, because we are embarking on new legislation.

You have indicated that employment equity in some instances has created opposition, has revealed resistance. We know that in any instance of change, significant change, there is resistance. This is a part of human nature, but I think there has been some misinformation on how the employment equity legislation in Ontario operates.

The reason I say that is that you have given me an illustration of a program in the fire department at Kitchener. I won't comment on the specifics of that program. However, this is a program that was designed prior to our legislation. Under our legislation we place great importance on the fact that before any activity, there must be information on the purpose of employment equity and the activities. Some have been under the impression that with employment equity programs, groups that are not designated will be excluded from fair treatment or employment possibilities, and that is not the way the Ontario legislation is designed.

The first step is providing concrete information, discussion, communication, climate setting within the workplace. Secondly, when employees are aware that their union representatives are jointly responsible for developing those programs in the circumstances of their own workplace, there will be a different relationship to that program. As we have said, the standard is "reasonable progress", but the goals themselves are decided by the parties in the workplace, sharing information, and with the full participation of both the union and unrepresented employees through the consultation process.

When we look at the measures that will be adopted, at the employment equity commission we do not say to employers, or unions for that matter, that they are to adopt a process, which may be acceptable in a particular workplace or unacceptable in a particular workplace. I think that's very important. The measure that's adopted is the measure that's adopted by both parties in that workplace. If there is a disagreement because there is a union, they have recourse to mediation at tribunal if they so wish, but we know that some unions are developing internal dispute resolution mechanisms between the parties themselves. We're not saying that there's any particular measure—for example, the one being put forward in Kitchener—that is appropriate. Those measures will be designed by the parties to suit their own circumstances.

It is true that many people are concerned about discrimination, whether it's discrimination against the designated groups or members of designated groups who do not wish indeed to be the object of another form of discrimination, which is called tokenism. Tokenism is placing someone in a position because of their colour, or their disability, or their gender, or their aboriginal status, basically as window dressing, without looking at the systems to remove harassment, prejudice or what

[*Traduction*]

d'emploi au cours des dix dernières années, et on en a conclu que ces programmes avaient effectivement une incidence—parfois restreinte, mais en tout cas une certaine incidence. Je tiens à vous dire que l'expérience de l'Ontario va revêtir une grande importance car nous venons d'adopter une nouvelle loi.

Vous avez dit que l'équité en matière d'emploi a parfois suscité des réactions négatives, une certaine réticence. Nous savons que tout changement, surtout les changements d'envergure, suscite une telle réaction. C'est dans la nature humaine, mais je pense qu'il y a eu des malentendus quant à la façon dont la loi ontarienne sur l'équité en matière d'emploi s'applique.

Si je dis cela, c'est parce que vous m'avez cité l'exemple d'un programme en vigueur à la caserne des pompiers de Kitchener. Je ne traiterai pas des détails de ce programme. Toutefois, il a été conçu avant l'entrée en vigueur de notre loi, en vertu de laquelle nous accordons beaucoup d'importance au fait qu'avant d'entreprendre n'importe quelle activité, il faut informer le public sur l'objet de l'équité en matière d'emploi et les activités à ce chapitre. Certaines personnes ont l'impression qu'aux termes des programmes d'équité en matière d'emploi, les groupes non désignés n'ont pas droit à l'égalité des traitements ou aux mêmes possibilités d'emploi, mais ce n'est pas ainsi que la loi de l'Ontario a été conçue.

Il faut donc avant toute chose fournir une information concrète, prévoir des discussions, des communications, instaurer un climat propice au milieu de travail. En second lieu, quand les employés sauront que leurs représentants syndicaux sont conjointement responsables de l'élaboration de ces programmes adaptés à leur milieu de travail, ils envisageront le programme sous un jour différent. Comme nous l'avons dit, la norme appliquée est celle du «progrès raisonnable», mais les objectifs proprement dits sont fixés par les parties en cause, grâce à un échange d'information et avec la participation pleine et entière des employés syndiqués et non syndiqués par le truchement du processus de consultation.

Lorsque nous examinons les mesures qui seront adoptées, la Commission de l'équité d'emploi ne dit pas aux employeurs, ou aux syndicats en l'occurrence, qu'ils doivent adopter tel ou tel système, qui est peut-être adapté aux conditions d'un milieu de travail en particulier mais pas valable pour un autre lieu de travail. C'est à mon avis un aspect très important. La mesure adoptée est celle sur laquelle les deux parties intéressées se sont entendues. S'il y a désaccord à cause de la présence d'un syndicat, il y a possibilité de médiation devant un tribunal si les parties le souhaitent, mais nous savons que certains syndicats mettent sur pied des mécanismes internes de règlement des différends pour résoudre leurs problèmes sur place. Nous ne disons pas que telle ou telle mesure précise—comme celle mise sur pied à Kitchener—vaut mieux qu'une autre. Les parties en cause adoptent les mesures les mieux adaptées à leur situation.

Il est vrai que bien des gens s'inquiètent de la discrimination, qu'elle vise des groupes désignés ou les membres des groupes cibles qui ne veulent pas faire l'objet d'un autre type de discrimination, à savoir le geste symbolique. Par geste symbolique, on entend le fait d'attirer l'attention sur une personne en raison de sa couleur, de son handicap, de son sexe, de son statut autochtone, ou autre, sans s'attaquer au système en vue de faire disparaître le harcèlement, les préjugés ou tout

[*Text*]

not. People in those circumstances are not recruited for their abilities but for reasons that are, basically, "Let us do this and get on with it; this is a burden". In that situation, obviously the person who is from one of those groups becomes the target of criticism, undermining, and indeed sometimes forms of harassment. Tokenism is not something that is recommended, or encouraged, or liked by the commission.

• 1205

However, because the program in Ontario provides for a comprehensive approach—first of all, the barrier elimination, the information, a system of measures designed by the parties, and monitoring by the parties—we feel it is a different setting from an instance in which an employer may decide, perhaps for the best of intentions, to put in a measure but a measure that has not been prepared, that is not acceptable to employees within the workplace, or properly explained.

The Chair: I wonder if you could just wrap up your answer to the question, please.

Ms Westmoreland–Traoré: I would say we are at the beginning of this legislation. We have put the measures in the legislation, especially the collaboration, but also at the level of the commission we have a role to assist employers and unions and designated groups in practising employment equity in an informed way.

Finally, we mentioned the anti–harassment and human rights training that goes into our employment equity process. That is a regulated requirement. We believe that many people, when they understand what discrimination and disadvantage are, abhor discrimination and disadvantage and don't want to be a party to them. We place great store by education, information, but also by a comprehensive and collaborative process to bring about this employment equity and bring it about at a rate of reasonable progress.

Mrs. Hayes (Port Moody—Coquitlam): I have several questions, hopefully with long answers not being necessary. I'll try to get through as many as I can in my time allotment.

The first has to do with your response to my colleague with regard to representations made to you from groups concerned with sexual orientation or French discrimination within Ontario.

You indicated that for the first group some of those considerations were included in your training materials that have been developed from your program. It seems that you have responded to these groups in real ways. I guess maybe this is not a verbal answer I want, but if I could get some feedback in written form at a later time... You can respond verbally as well.

What actual indications or statistics did you come up with that demanded your response to these particular groups—because that same kind of thing might come up in our discussions here—in terms of indications of their disadvantage or

[*Translation*]

le reste. Les gens dans ces situations ne sont pas recrutés pour leur compétence mais plutôt pour se débarrasser en quelque sorte d'une corvée à laquelle on ne peut échapper. Dans ce cas–là, la personne qui appartient à l'un des groupes cibles est de toute évidence l'objet de critiques, de travail de sape et même de certaines formes de harcèlement. La commission ne recommande pas ce genre de geste symbolique, qu'elle désapprouve plutôt.

Toutefois, étant donné que le programme en vigueur en Ontario prévoit une approche globale—tout d'abord, la suppression des obstacles, l'information, une série de mesures élaborées et contrôlées par les parties—il s'agit selon nous d'un contexte différent de celui où l'employeur peut décider, dans les meilleures intentions du monde, d'adopter une mesure qui n'a pas été préparée, c'est–à–dire qui n'est pas acceptable pour les employés visés, ou qui a été mal expliquée.

Le président: Je vous demanderais de bien vouloir conclure votre réponse.

Mme Westmoreland–Traoré: Nous en sommes au tout début de l'application de cette loi. Nous avons prévu dans la loi les mesures appropriées, surtout la collaboration, mais la commission a également un rôle à jouer pour aider les employeurs, les syndicats et les groupes désignés à appliquer en pleine connaissance de cause le principe de l'équité en matière d'emploi.

Enfin, nous avons parlé de la formation relative à la lutte contre le harcèlement et aux droits de la personne, qui fait partie intégrante de notre système d'équité en matière d'emploi. Il s'agit d'une exigence réglementaire. À notre avis, lorsqu'ils comprennent ce que représentent la discrimination et le fait d'être défavorisé, bien des gens prennent ces situations en aberration et ne veulent surtout pas y être associés. Nous accordons beaucoup d'importance à l'éducation, à l'information, mais aussi à une démarche globale et à la collaboration en vue de concrétiser l'équité en matière d'emploi et ce, à un rythme de progrès raisonnable.

Mme Hayes (Port Moody—Coquitlam): J'ai plusieurs questions à poser, mais j'espère que vous pourrez y répondre brièvement. Je vais essayer d'en poser un maximum dans le temps qui m'est imparti.

Ma première question porte sur la réponse que vous avez donnée à mon collègue au sujet des instances que vous recevez de la part de groupes qui se préoccupent de l'orientation sexuelle ou de la discrimination contre les francophones en Ontario.

Vous avez dit que, en ce qui concerne le premier groupe, vous avez tenu compte de certaines de ces considérations dans la documentation pédagogique préparée dans le cadre de votre programme. J'ai l'impression que vous avez réagi de façon concrète aux démarches de ces groupes. Je suppose que je n'attends pas de vous une réponse verbale, mais j'aimerais obtenir certains renseignements par écrit à une date ultérieure... vous pouvez aussi me répondre sur–le–champ.

Quels indicateurs ou quelles statistiques avez–vous établis qui vous ont incité à répondre aux instances de ces groupes—parce que le même genre de choses pourrait fort bien survenir dans le cadre de nos délibérations—quant à leur situation

[*Texte*]

discrimination in society, specifically perhaps the representation or underrepresentation in the workforce, or their income levels or whatever? Regarding the certain things you indicated in these other groups that showed disadvantage, were those shown in these particular groups?

Ms Westmoreland–Traoré: With regard to the training materials, the reference to people in different groups protected by the Human Rights Code, including people with different sexual orientation, will be specifically included in the phase two training, so you will not find written references to it in the phase one training.

[*Traduction*]

défavorisée, ou à la discrimination dont ils font l'objet au sein de la société, et surtout peut–être en ce qui concerne leur sous–représentation dans la population active ou encore leur niveau de revenu? Avez–vous constaté parmi ces groupes précis certains facteurs que vous avez attribués aux autres groupes défavorisés?

Mme Westmoreland–Traoré: En ce qui concerne le matériel pédagogique, il sera précisément question des membres des divers groupes protégés par le Code des droits de la personne, y compris les gens qui ont une orientation sexuelle différente, dans la deuxième étape de la formation; par conséquent, vous ne trouverez aucune mention écrite de ces groupes dans la première étape des cours de formation.

• 1210

The second, sexual orientation. . .we did not have quantitative information to warrant designating people of different sexual orientation as a group under the legislation. However, during all our hearings we had much qualitative information; in other words, testimony and briefs outlining the forms of harassment and exclusion of people of different sexual orientation, from denial of certain employment benefits, from discriminatory remarks, from unfriendly setting, from dismissal or lack of promotion when a person reveals their orientation.

Quant au second groupe, celui qui se préoccupe de l'orientation sexuelle, nous n'avions pas les renseignements quantitatifs voulus pour justifier la désignation d'un groupe spécial aux termes de la loi. Toutefois, au cours de toutes nos audiences, nous avons obtenu bon nombre de renseignements d'ordre qualitatif; autrement dit, des témoignages et des mémoires décrivant le genre de harcèlement et les mesures d'exclusion dont font l'objet les gens qui ont une orientation sexuelle différente des autres, qu'il s'agisse du refus de certains avantages en matière d'emploi, de remarques discriminatoires, de milieux hostiles, de renvois ou du refus de promotion lorsqu'une personne révèle son orientation sexuelle.

We understand from some groups, such as COLAGRO—

Certains groupes qui ont comparu devant la commission, comme le COLAGRO. . .

Paul, would you give me the name it represents?

Paul, pouvez–vous me dire à quoi correspond cet acronyme?

Mr. Paul Scott (Executive Director, Employment Equity Commission of Ontario): Yes, it represents the Coalition of Lesbian and Gay Rights Organizations of Ontario.

M. Paul Scott (directeur exécutif, Commission de l'équité d'emploi de l'Ontario): Oui, il s'agit de la Coalition pour les droits des personnes lesbiennes et gaies en Ontario.

Ms Westmoreland–Traoré: They are recommending that Statistics Canada examine their census questions, in particular the long form, to allow for quantitative data to be collected.

Mme Westmoreland–Traoré: Ce groupe recommande que Statistique Canada révise des questions du recensement, surtout celles du formulaire détaillé, de façon à recueillir des données quantitatives.

Mrs. Hayes: Thank you.

Mme Hayes: Merci.

My second question—again, not necessarily having anything to do with my first one—is, who makes up the commission and tribunals, those bodies? How are the members chosen?

Voici ma deuxième question—là encore, elle n'est pas nécessairement en rapport avec la première. Qui siège à la commission et aux tribunaux, à ces organismes? Comment en choisit–on les membres?

Ms Westmoreland–Traoré: First the commission: the government, Order in Council, proposal of the Minister of Citizenship, decision of cabinet, and order by the Lieutenant Governor.

Mme Westmoreland–Traoré: Tout d'abord la commission: le gouvernement, par décret, sur proposition du ministre de la Citoyenneté, par décision du Cabinet et ordonnance du lieutenant–gouverneur.

The tribunal: there is a chair. That is a former vice–chair, a neutral vice–chair, of the Pay Equity Hearings Tribunal, Ms Mary Ellen Cummings. She was recruited by government after a professional search by a company and public notice and recommended to cabinet in the same process. The Lieutenant Governor named her.

Quant au tribunal: il y a un président. Il s'agit de l'ancienne vice–présidente, une personne neutre, M^me^ Mary Ellen Cummings, du Tribunal de l'équité salariale. Elle a été recrutée par le gouvernement après une recherche professionnelle effectuée par une société et la publication d'un avis, et sa nomination a ensuite été recommandée au Cabinet selon la même procédure. C'est le lieutenant–gouverneur qui l'a nommée.

At present there are public notices for, I believe, four other adjudicators: public notices, names; the same type of public selection process. They will be named, again, by the Lieutenant Governor.

À l'heure actuelle, des avis ont été publiés pour quatre autres arbitres, sauf erreur: avis publics, noms, c'est le même genre de processus de sélection publique. Ces personnes seront également nommées par le lieutenant–gouverneur de l'Ontario.

[*Text*]

Mrs. Hayes: So by appointment, Order in Council. Is there a target for this particular group? Do you know how it's composed in terms of membership in terms of your mandate?

Ms Westmoreland–Traoré: That's a good question.

This Ontario legislation doesn't cover appointees by the Lieutenant Governor. However, the government has a policy to encourage representativity of the designated groups in its appointments. I can't say more than that because there is a question of self–identification. I myself am a racial–minority woman and I am the commissioner for the commission. About the others, I do not know.

Mrs. Hayes: The term ''target'' was used. I'm slightly unclear about the difference between target and quota and how these numbers are set within your mandate, or within each employer classification.

Ms Westmoreland–Traoré: About goals and objectives, we use the terms ''goals and objectives'' within our legislation. These goals and objectives are set as proportions of new employment opportunities. The regulation requires that an employer do a workforce survey, which is a questionnaire distributed to all employees. It is a questionnaire. The employees have a choice of responding. It is voluntary, and that is indicated on the questionnaire form. It is by self–identification. Employees identify themselves or not. The information is confidential and to be used for employment equity purposes only. The information from the workforce survey is maintained by the employer in employment equity records.

• 1215

The next step is the comparison of that data with the external representation data, external demographic data, of the community where the workplace is situated. So the employer can have an understanding of whether or not their workplace is representative of the designated groups present in that community.

The next step is the step we consider goal–setting properly. At that step the employer looks at the availability data, which is the information gathered by Census Canada—basically the same information used by federally regulated employers. It is the occupational data on the census. They look to see what the proportion of designated groups in the 14 occupational groupings in our legislation is. Then if there is under–utilization of those groups in the employer's workplace, the employer decides what goals they will set from that information.

Besides the occupation information, the regulation also has the employer consider the graduation data; in other words, people who are leaving academic institutions or training institutions—that is also a factor that can be considered—and any other information they may receive from the Employment Equity Commission.

The employer can use other data if they eventually show the commission the data are reliable. But we will be presenting the external data.

[*Translation*]

Mme Hayes: Il s'agit donc de nominations par décret. Existe–t–il une cible pour ce groupe en particulier? Savez–vous comment le tribunal est composé en fonction de votre mandat?

Mme Westmoreland–Traoré: C'est une bonne question.

Cette loi de l'Ontario ne s'applique pas aux nominations faites par le lieutenant–gouverneur. Toutefois, le gouvernement a pour politique de favoriser la représentation des membres des groupes désignés dans les nominations par décret. Je ne peux pas en dire davantage car c'est une question d'auto–identification. J'appartiens moi–même à une minorité raciale et je suis la commissaire de l'équité d'emploi. Pour les autres, je n'en sais rien.

Mme Hayes: Le terme «cible» a été utilisé. Je ne comprends pas bien la différence qui existe entre une cible et un quota et comment ces chiffres sont établis dans le cadre de votre mandat, ou au sein de chaque classification d'emplois.

Mme Westmoreland–Traoré: Nous utilisons les termes «buts et objectifs» dans la loi en vigueur en Ontario. Ces buts et objectifs sont fixés par rapport aux nouvelles possibilités d'emploi. En vertu du règlement en vigueur, un employeur doit faire une enquête parmi les effectifs, au moyen d'un questionnaire remis à tous les employés. C'est un questionnaire. Les employés ne sont pas obligés d'y répondre. Il est facultatif et c'est bien précisé sur le formulaire. Il s'agit d'un formulaire d'auto–identification. Les employés peuvent s'identifier ou non. Les renseignements fournis sont confidentiels et ne peuvent être utilisés qu'aux fins de l'équité en matière d'emploi. L'employeur consigne dans le rapport sur l'équité en matière d'emploi l'information tirée de l'enquête sur la population active.

Il s'agit ensuite de comparer ces données avec les données démographiques et les données sur la représentation des groupes cibles qui s'appliquent à la localité où se trouve l'entreprise visée. Cette comparaison permet à l'employeur de savoir si la composition de son personnel reflète la représentation des groupes cibles dans son milieu.

Vient ensuite l'étape de l'établissement des objectifs en soi. À cette étape du processus, l'employeur étudie les données sur la disponibilité des travailleurs établies par Recensement du Canada. Il s'agit essentiellement des mêmes données sur les professions sur lesquelles se fondent les employeurs réglementés par le gouvernement fédéral. Elles permettent à l'employeur d'établir dans quelle mesure les groupes cibles sont représentés au sein de son personnel dans les 14 groupes professionnels visés par la loi ontarienne. S'il y a sous–représentation de ces groupes au sein de son personnel, l'employeur se fixe, d'après ces données, des objectifs à atteindre.

En outre, le règlement pertinent exige que l'employeur tienne compte des données relatives à la dernière année d'étude terminée. Autrement dit, il s'agit de tenir compte du nombre de personnes qui terminent leurs études ou leur formation ainsi que de toute autre donnée recueillie par la Commission de l'équité en matière d'emploi.

L'employeur peut se fonder sur d'autres données s'il prouve à la Commission que celles–ci sont fiables. C'est cependant la Commission qui fournit à l'employeur les données provenant de l'extérieur.

[*Texte*]

With the data, there is no formula. It is for the employer to decide what is reasonable and achievable in their workplace.

Mrs. Hayes: Is that information he decides on made public to his employees?

Ms Westmoreland-Traoré: Yes. This is what we mean by information on what the process is and information before each step of the process. Obviously where there are unions, the unions are well informed of what the legislation speaks to and requires. This is because of joint training and involvement of different levels of the labour movement.

Mr. Dromisky (Thunder Bay—Atikokan): You referred to the difficulty of bringing about change because of the unions and the whole movement and how people don't want to accept change. I think the whole movement is still in the birth canal and we're going through a process of terrific, severe birth pains, and it's going to take us a long, long time before we reach a point where we are comfortable, you might say, with this whole movement.

We talk about the guidelines. Yet the guidelines and the act are compulsory in a sense, aren't they?

They in turn will have a direct bearing on the relationship to the goals being set by the various groups and representatives within the community. Is that the way it works? They'll have an influence on goal-setting within each workplace or within each area, within communities.

Ms Westmoreland-Traoré: It's difficult for me to answer the question until I have all of your question. I will answer—

Mr. Dromisky: What I'm trying to point out here is that communities change and conditions change and the nature of communities is different from one part of the province to another; isolated communities in northwestern Ontario, mining communities, and so forth.

We talk about tokenism, for instance. You referred to 14 occupational groups that are being used as guidelines here in making decisions. Are those 14 occupational groups consistently adhered to from one end of the province to the other end of the province, or do we have some room for movement because of the nature of a community, which may not have true representation on these 14 occupational groups? Therefore, the kind of input that'll come from the data related to these 14 occupations might be pure tokenism. We're not getting a true picture really. How much freedom is there in the act?

• 1220

Ms Westmoreland-Traoré: There's an objective, which is to move towards a more representative workplace obviously, because there are groups that have been excluded or marginalized. At the same time, the government wants to put in place, and is putting in place, legislation that is workable; hence, the reasons for the consultation.

The flexibility comes about because the plan or plans are developed by the parties themselves according to the circumstances of their workplace and their community. How does this happen? When employers look at what the goals are

[*Traduction*]

Il n'y a pas de formule qui s'applique à ces données. C'est à l'employeur de décider ce qui constitue un objectif raisonnable et réaliste pour son entreprise.

Mme Hayes: L'information sur laquelle il se fonde pour se fixer des objectifs est-elle communiquée à ses employés?

Mme Westmoreland-Traoré: Oui. C'est ce que nous entendons par information sur le processus lui-même et sur chacune de ses étapes. Les syndicats, pour leur part, connnaissent bien les exigences de la loi, du fait que nous offrons des séances d'information conjointes à l'intention des employeurs et des représentants syndicaux. Nous les faisons aussi participer au processus.

M. Dromisky (Thunder Bay—Atikokan): Vous avez dit que les syndicats notamment, et pas seulement les employés, ont du mal à accepter le changement. Je crois que l'équité en matière d'emploi n'en est qu'à ses premiers balbutiements et qu'on mettra beaucoup de temps à accepter ce principe, ce qui ne se fera pas sans difficulté.

Il est question de lignes directrices à cet égard. Or, ces lignes directrices ainsi que la loi ont force exécutoire, n'est-ce pas?

Elles déterminent les objectifs qu'on se fixe dans un certain milieu quant à la représentation de certains groupes, n'est-ce pas? Elles ont donc un rapport avec les objectifs établis pour chaque milieu de travail ou pour chaque domaine.

Mme Westmoreland-Traoré: Il m'est difficile de répondre à votre question tant que vous ne l'aurez pas toute énoncée. Je répondrais. . .

M. Dromisky: Ce que j'essaie de dire, c'est que les collectivités changent ainsi que les conditions de vie dans chacune d'elles, et que cela vaut pour toute la province. Ainsi, le cas des collectivités isolées du Nord-Ouest de l'Ontario ne se compare pas à celui des collectivités minières.

Prenons le cas de la représentation symbolique. Vous avez dit que 14 groupes professionnels servent de points de repère. Ces 14 groupes professionnels sont-ils représentés de façon uniforme d'un bout à l'autre de la province ou tient-on compte de la nature particulière de chaque collectivité? Par conséquent, les données se rapportant à ces 14 groupes professionnels pourraient bien n'avoir qu'une portée symbolique. Elles ne donneraient pas une bonne idée de la réalité. Quelle latitude la loi accorde-t-elle à cet égard?

Mme Westmoreland-Traoré: L'objectif, c'est évidemment d'assurer au sein de la population active une meilleure représentation de certains groupes qui en ont été exclus ou qui ont été marginalisés. Par ailleurs, le gouvernement veut mettre en oeuvre une loi réaliste. Voilà pourquoi il tient des consultations.

La loi prévoit une certaine latitude parce que les plans en matière d'équité sont conçus par les parties elles-mêmes en tenant compte des circonstances propres à leur milieu de travail et à leur collectivité. Comment procède-t-on? Les employeurs

[*Text*]

and the timetables they should set, they look at the data from Statistics Canada that concerns their own metropolitan area. Depending on where they are in the province, they'll be using the information from that part of the province. If they're not in a metropolitan area, then they'll be using the information from the Canada Employment Centre management areas. This is the reference, the locality where the community is. So if you have in the north more people who are aboriginal, then the workforce would tend to represent a higher degree of people who are aboriginal.

If you have another area where there are fewer people who are aboriginal but more people who are racial minorities, it would be different goals.

When all this legislation and regulation are there, people have their information and they work towards their goals. What the commission does, and ultimately the Employment Equity Tribunal, is see whether or not employers have been using all reasonable efforts to meet their goals.

The requirement is not that you meet your goal or that you meet a certain number. The requirement in the legislation is that you use all reasonable efforts. It's difficult, I would think, to debate, because you can't ask people to do more than what's reasonable.

Mr. Dromisky: That provides the freedom I'm referring to.

Ms Westmoreland–Traoré: The next thing is that, at the end of your planned period, the legislation says you revise and you review. If you have not met your goal, which can happen because of changing circumstances, you revise and you review at that time, and you put that into your second plan.

Mr. Dromisky: From your viewpoint, with your background of experience—I think it is very significant—with your perception of the situation not only in the province of Ontario but throughout the country, how and where do you feel the federal government is failing to nurture, to support, to develop a healthy employment equity process, model, scenario, whatever term you want to use?

Ms Westmoreland–Traoré: I would say that my intent in coming this morning was to explain the Ontario model—

Mr. Dromisky: Okay.

Ms Westmoreland–Traoré: —because we worked at it very diligently. We're doing work—

Mr. Dromisky: I was trying to tap what you have and what you possess—

Ms Westmoreland–Traoré: One thing that I would say is that the mechanism for bringing about accountability under the federal legislation should be improved. That's one area that I would suggest you look at.

Mr. Dromisky: Thank you very much.

Mr. Maloney (Erie): The questions are directed more to equity in practice, touching perhaps on what Mrs. Hayes was saying and also Mr. Dromisky.

[*Translation*]

établissent leurs objectifs et leurs calendriers en fonction des données recueillies par Statistique Canada pour leur région. À l'extérieur des régions métropolitaines, les employeurs utilisent les renseignements recueillis par les centres d'emploi du Canada. La référence, c'est donc la localité où se situe l'employeur. Dans le Nord, où les autochtones sont plus nombreux, la population active devrait compter une plus forte proportion d'autochtones.

Dans les régions où les membres des minorités raciales sont plus nombreux que les autochtones, les objectifs que se fixeront les employeurs différeront.

Les employeurs cherchent ensuite à atteindre les objectifs qu'ils se sont donnés en fonction de l'information dont ils disposaient ainsi que des exigences de la loi et du règlement. Enfin, le Tribunal de l'équité en matière d'emploi établit si les employeurs ont déployé tous les efforts raisonnables pour atteindre leurs objectifs.

La loi n'exige pas que l'employeur atteigne son objectif ou que la représentation d'un groupe–cible atteigne un certain niveau. Ce que la loi exige, c'est que l'employeur déploie tous les efforts raisonnables pour le faire. C'est difficilement contestable, à mon avis, car on ne peut pas demander aux gens de faire plus que ce qui est raisonnable.

M. Dromisky: C'est la latitude à laquelle je faisais allusion.

Mme Westmoreland–Traoré: La loi prévoit aussi un examen du plan à la fin de la période visée. Si l'employeur n'a pas atteint son objectif parce que certaines circonstances ont changé, il modifie son plan en conséquence pour la période suivante.

M. Dromisky: Compte tenu de votre grande expérience du domaine non seulement en Ontario, mais dans tout le pays, que peut–on reprocher au gouvernement fédéral, selon vous, en ce qui touche la mise en oeuvre du principe de l'équité en matière d'emploi?

Mme Westmoreland–Traoré: Mon intention ce matin, c'était de vous expliquer le modèle ontarien. . .

M. Dromisky: Très bien.

Mme Westmoreland–Traoré: . . .à l'élaboration duquel nous avons travaillé d'arrache–pied. Nous travaillons aussi. . .

M. Dromisky: J'essayais de tirer parti de votre expérience.

Mme Westmoreland–Traoré: Je me permettrais de dire qu'on pourrait améliorer le mécanisme de reddition de comptes prévu dans la loi fédérale. C'est une suggestion que je peux vous faire.

M. Dromisky: Je vous remercie beaucoup.

M. Maloney (Erie): Mes questions portent sur la mise en oeuvre du principe de l'équité et vont dans le même sens que celles de M^me^ Hayes et de M. Dromisky.

[*Texte*]

I live in a small community with a population of about 25,000. I have a 50–man firm. I prepare my plan over three years and I try to fulfil it. The question is, what is reasonable? There may not be a lot of aboriginals in my community, or there may be some people with disabilities, but not many, or certainly not in an area where my field of expertise is.

What do you do in order that you're not going to be in contravention of the rules? Who suggests reasonableness, reasonable to the government, reasonable to me?

Ms Westmoreland–Traoré: This is an important question. At the same time, you phrase it in terms of practice. I'm going to pass it to Paul Scott and have him answer.

• 1225

Mr. Scott: The answer to your question goes to the goals that are set as well as to the measures that are taken.

In the setting of the goals, you try to deem what would be possible in terms of your 50–person firm and the opportunities you may have for actual employment or the opportunities you may have in terms of the organization for redeployment or for moving people around.

The first important thing to remember is that employment equity isn't just about hiring. It's about the distribution of people within organizations according to salary and occupational distribution.

Just to give an example, there may exist within that small firm an opportunity for training for a woman who wishes to work in trades, technical, or operations work but has traditionally been working in an area more traditional to women. This may not require outside hiring.

So the first measure is whether you can set goals that would go toward achieving the principles of employment equity.

After the three years, the questions that arise have to do with the opportunities for change and with the blend of accommodation measures, positive measures, numerical measures, and training measures that you've put in place—and perhaps accommodation to address situations that arise and the need for change for the designated groups if there is a need for change.

Some of the other important steps if you have a bargaining agent, or even if you don't. . .is the creative problem–solving that's required under the act in terms of conversation with the designated groups, with employees, with the bargaining agent, who may be able to see opportunities for change and for equality that the employer himself or herself may not have seen.

So what this addresses is to some degree for some organizations a changed way of doing business. There's a dialogue that's mandated and there's the importance of looking at both numerical and qualitative measures.

Mr. Maloney: Let's deal with the term "reasonableness". What is reasonable in Metropolitan Toronto might not be reasonable in Welland, Ontario. What is reasonable in Montreal might not be reasonable in Saint–Sauveur.

[*Traduction*]

Je vis dans une petite localité d'environ 25 000 habitants. Supposons que j'aie une entreprise employant 50 personnes. Je me fixe des objectifs échelonnés sur trois ans. La question est de savoir ce qui constitue des objectifs raisonnables. Il se peut que ma localité compte beaucoup d'autochtones, mais quelques personnes handicapées seulement qui n'ont pas une formation qui corresponde à mes besoins.

Que puis–je faire pour ne pas enfreindre la loi? Qui est juge de ce qui est raisonnable? Moi ou le gouvernement?

Mme Westmoreland–Traoré: Il s'agit d'une question importante. Vous voulez savoir ce qu'il en est dans les faits. Je vais demander à Paul Scott de vous répondre.

M. Scott: Pour répondre à votre question, il faut parler des objectifs ainsi que des mesures qui sont prises pour les atteindre.

Lors de l'établissement de vos objectifs, il s'agit de voir ce qui est possible pour une entreprise comptant 50 personnes tant sur le plan du recrutement que sur celui du redéploiement de son personnel.

La première chose qu'il ne faut pas oublier, c'est que l'équité en matière d'emploi va au–delà du recrutement et touche à la répartition des gens dans des groupes salariaux et des catégories d'emploi.

Permettez–moi de vous donner un exemple. Une petite entreprise peut être en mesure d'offrir une formation technique ou opérationnelle à une femme qui, jusque là a occupé un emploi traditionnellement réservé aux femmes. Il n'est pas toujours nécessaire de recruter quelqu'un de l'extérieur.

Il convient donc de se demander d'abord si l'on peut se fixer des objectifs conformes aux principes de l'équité en matière d'emploi.

Après trois ans, il s'agit de voir s'il convient d'apporter des changements à son plan compte tenu des mesures qui auront été prises, numériques ou autres, pour favoriser la représentation de certains groupes, de la formation qui aura été dispensée ainsi que des correctifs qui auront pu être apportés.

Par ailleurs, la loi propose un processus créatif pour régler les problèmes qui risquent de se poser dans le domaine de l'équité en matière d'emploi en exigeant que des consultations aient lieu avec les groupes désignés, les employés et leur agent négociateur, le cas échéant. Ces personnes peuvent en effet songer à des solutions auxquelles l'employeur lui–même n'aurait pas songé.

Tout cela exige que certains organismes changent leur façon de procéder. La loi prévoit le recours au dialogue ainsi qu'à des mesures quantitatives et qualitatives.

M. Maloney: Parlons du concept de ce qui est «raisonnable». Ce que l'on tient pour raisonnable dans le Grand Toronto peut ne pas être considéré comme tel à Welland, en Ontario. De la même façon, ce qui est raisonnable à Montréal ne l'est pas nécessairement à Saint–Sauveur.

[*Text*]

Mr. Scott: That probably goes back to the goal–setting, in the sense that the goals are set according to the availability of people with the skills or people who can be trained to the skills within the local labour markets. So, as the commissioner said, you would be setting goals in a Canada Employment Centre management area, such as some of the small ones you just mentioned, that probably would be quite different, based on availability for some designated groups, than in a large metropolitan area where there might be a larger representation of some people or some groups.

What you're aiming at in the first instance is full utilization in an equitable way of those designated groups who live within the community.

Mr. Maloney: Am I required to review my plan on an annual basis or every five years?

Mr. Scott: Three.

Mr. Maloney: Every three years?

Mr. Scott: Yes.

Mrs. Hayes: When we're talking about targets and goal–setting, you mentioned that some of that is reflective of the community in which the company finds itself. Another comment you'd made earlier was that you had hoped to set sectoral types of goals. Did I misunderstand that?

Ms Westmoreland–Traoré: Sectoral linkages, which are types of networks of people, professionals or community groups, what not, that would assist us in providing assistance to employers, by providing information, acting in consultative roles, assisting in outreach to the communities to obtain qualified candidates—different types of activities of that nature—and developing educational materials.

Mrs. Hayes: Thank you for clarifying that. The two seem to conflict somewhat.

You have several stated principles, including a requirement that employers implement positive and supportive measures to help recruit, employ, retain, and promote those targeted group members. What assistance is given by the government to employers regarding the implementation of these supportive measures? Is any financial assistance given? Do you have guidelines about those sorts of things?

• 1230

Ms Westmoreland–Traoré: The guidelines are presently being prepared in consultation with what we call stakeholder organizations.

The government is not providing a direct financial contribution to workplaces. We are, however, providing information. We have a hotline. We also have documents that we send. We do some general and more specific training. We provide, as we have indicated, data to employers. These are services that will be of assistance.

Basically, employers are looking at their human resources systems and rationalizing them. They're investing in their own employees and removing barriers so they do get the benefits of the increased pool.

[*Translation*]

M. Scott: Cela nous ramène à l'établissement des objectifs dans la mesure où ils sont fixés en fonction de la disponibilité des travailleurs ayant les compétences qu'on recherche ou pouvant être formés dans certains domaines sur le marché du travail local. Comme la commissaire l'a dit, les centres d'emploi du Canada dans certaines des petites localités que vous avez mentionnées fixeraient sans doute des objectifs qui différeraient grandement des objectifs qui seraient visés dans de grands centres urbains où certains groupes cibles pourraient être représentés en plus grand nombre.

L'objectif essentiel, c'est d'assurer une représentation équitable des groupes cibles dans la localité visée.

M. Maloney: Les plans doivent–ils être revus chaque année ou tous les cinq ans?

M. Scott: Tous les trois ans.

M. Maloney: Tous les trois ans?

M. Scott: Oui.

Mme Hayes: Vous avez dit que les objectifs devaient refléter la composition de la localité où se trouve l'entreprise. Vous avez aussi dit plus tôt que vous auriez aimé qu'on fixe des objectifs sectoriels. Ai–je bien compris?

Mme Westmoreland–Traoré: Nous avions espéré établir des liens avec certains secteurs, c'est–à–dire avec des réseaux de gens, de professionnels et de groupes communautaires qui nous aideraient à fournir aux employeurs l'information dont ils ont besoin, auprès desquels nous aurions obtenu des conseils, qui auraient pu rejoindre les candidats appartenant à certains groupes cibles et qui auraient aussi mis au point du matériel de formation.

Mme Hayes: Je vous remercie de ces précisions. Ces deux objectifs semblent parfois contradictoires.

Vous nous avez exposé plusieurs principes. Les employeurs doivent notamment prendre des mesures pour favoriser le recrutement, l'embauchage et la promotion des membres appartenant aux groupes cibles. Il leur faut aussi donner à ces personnes les moyens de conserver leur emploi. Comment le gouvernement aide–t–il les employeurs à prendre ces mesures? Lui accorde–t–il une aide financière? Existe–t–il des lignes directrices à cet égard?

Mme Westmoreland–Traoré: Des lignes directrices sont actuellement en cours d'élaboration et font d'ailleurs l'objet de consultations auprès de divers intervenants du domaine.

Le gouvernement n'accorde pas une aide financière directe aux employeurs. Nous leur fournissons cependant de l'information et nous avons prévu, à leur intention, une ligne d'assistance téléphonique. Nous leur faisons également parvenir des documents et nous dispensons de la formation tant générale que spécialisée. Comme nous l'avons dit, nous fournissons des données aux employeurs. Nos services leur sont utiles.

Les employeurs rationalisent leur système de ressources humaines. Ils investissent dans leurs propres employés et éliminent les obstacles à l'intégration d'un plus grand nombre de personnes à la population active.

[*Texte*]

I mentioned some of the companies. Some of the companies I have here are some of the large ones: Xerox, Avon, AT&T, IBM, Grand Metropolitan, Burger King and Levi Strauss. These are companies that talk in terms of the benefits. Our marketplace is made up of all races, religions, sexual orientations; therefore, it's vital to our success for our workforce to also be diverse. We have many statements of this nature. It is beneficial to the workplace as well.

Mrs. Hayes: Thank you. How specific is it to the skills needed for that employer when you say you provide training?

Ms Westmoreland–Traoré: We talk in terms of employment equity training: how do you involve your employees, and also how do you go about deciding on measures? We give basic information. We don't tell employers what to do, but we give information so they can decide themselves how to go about it.

With regard to technical training for jobs—if that's what you're referring to—we do in our committees involve and work with civil servants from OTAB, the Ontario Training and Adjustment Board; the Ministry of Education and Training; and from the centre for work disability in the Ministry of Labour. We have had discussions with the Ministry of Transportation, COMSOC, which has programs dealing with re–entry into the workforce and also rehabilitation counselling and job–sectoral training.

So we do liaise. We call these co–requisites to employment equity. These support programs are necessary obviously to support employers. We do not see the responsibility as sole on employers. We see it as a strategy, and these are some of the complimentary pieces.

In the OTAB legislation, there are references to employment equity in the different parts. Also, the amendment, which is Bill 21, to the Education Act includes references to employment equity. So there are different pieces of legislation that are bringing in this employment equity.

Mrs. Hickey (St. John's East): I was just noticing that a couple of times you identified four different target groups: aboriginals, disabled people, racial minorities and women. What about the other groups like older workers and immigrants? Is there any consideration given to extending these people into the act or do you just look at these four groups as being a target?

Ms Westmoreland–Traoré: When we did our consultations we were indicating that these were the groups. We asked how it was best to implement employment equity. At the same time, our concern was not to make it exclusive, but to make it understood. It was to provide measures that would be comprehensive and available to all employees.

[*Traduction*]

J'ai mentionné le nom de certaines entreprises. Il s'agit, dans certains cas, de très grandes entreprises comme Xerox, Avon, AT&T, IBM, Grand Metropolitan, Burger King et Levi Strauss. Ces entreprises songent aux avantages que présente l'équité en matière d'emploi. Les consommateurs n'appartiennent pas tous à la même race ou à la même religion et ils n'ont pas tous la même orientation sexuelle. Il importe donc que la population active soit, elle aussi, diversifiée. Beaucoup d'employeurs le reconnaissent. C'est avantageux pour les entreprises également.

Mme Hayes: Je vous remercie. Vous dites offrir de la formation, mais dans quelle mesure est–elle adaptée aux besoins des employeurs?

Mme Westmoreland–Traoré: Il s'agit de formation dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Nous montrons aux employeurs comment faire participer leurs employés à l'établissement d'un plan et comment décider des mesures visant à le mettre en oeuvre. Nous leur donnons de l'information de base. Nous ne leur dictons pas leur conduite, mais nous leur fournissons l'information voulue pour qu'ils soient ensuite en mesure de prendre des décisions éclairées.

Quant à la formation technique et professionnelle—si c'est ce à quoi vous faites allusion—nos comités collaborent avec des fonctionnaires du COFAM, le Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main–d'oeuvre, et du ministère de l'Éducation et de la Formation, ainsi qu'avec les employés du Centre d'accidents du travail, au ministère du Travail. Nous avons aussi eu des consultations avec ministère des Transports et le ministère des Services sociaux et communautaires, qui offre des programmes dans les domaines de la réintégration dans la population active, de la formation propre à certains secteurs professionnels ainsi que du counselling en matière de réadaptation.

Nous entretenons donc des liens avec d'autres organismes dont la participation nous paraît essentielle au succès du programme d'équité en matière d'emploi. Les employeurs comptent sur ces programmes de soutien. Nous ne laissons pas les employeurs se débrouiller seuls. Nous offrons ces services dans le cadre d'une stratégie d'ensemble.

Différentes parties de la loi créant le Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main–d'oeuvre mentionnent l'équité en matière d'emploi. Le projet de loi 21 qui modifie la Loi sur l'éducation y fait aussi référence. Différentes lois intègrent donc le principe de l'équité en matière d'emploi.

Mme Hickey (St. John's–Est): À deux ou trois reprises, vous avez mentionné quatre groupes cibles: les autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités raciales et les femmes. Qu'en est–il des travailleurs plus âgés et des immigrants? A–t–on songé à les inclure dans la loi ou s'en tient–on aux quatre groupes que vous avez mentionnés?

Mme Westmoreland–Traoré: Nos consultations ont porté sur la représentation de ces quatre groupes cibles. Nous avons demandé aux employeurs comment améliorer leur représentation. N'oublions pas cependant que nous voulons que le principe soit bien compris, et c'est pourquoi nous n'avons pas voulu exclure qui que ce soit. L'objectif est de proposer des mesures qui profitent à tous les employés.

[*Text*]

If we take the designation of women, for example, we know that within that designation we may have women from other designated groups as well. So any group is a composite of many subgroups. In our legislation we will be asking employers to examine the group as a whole and to put forth measures that are going to improve the working conditions and representativeness of the group. For instance, if there are barriers in a workplace for women because of age, and we expect to have mobility within that workplace, the employer may have to look at some of those barriers.

• 1235

It is not specified in the legislation. The legislation is flexible at that level but the objective is there. We also understand at our commission that this legislation is the legislative requirement, but employers are obviously free to adopt other groups and can put measures in place for other groups.

The Ontario Human Rights Code would then be the governing legislation, or the governing rule, for other programs or other groups. These are the groups that the government decided to go ahead with in 1993.

Mrs. Hickey: How is the issue of double counting addressed? Is a disabled aboriginal woman counted three times or just once?

Ms Westmoreland–Traoré: The survey provides that a person may belong to more than one group. If he or she does, the various groups would be indicated. When the data is collated by the manager, those designations would be counted in the different groups where they apply.

Mrs. Hickey: Could that person be counted three times?

Ms Westmoreland–Traoré: That person could be counted three times. There may be circumstances of that nature, and I'm sure there are, but you have to look at the disadvantages of the groups. Women with disabilities are the most disadvantaged in Canada. Their workforce participation is about 20% or 30%. Their earnings are severely below poverty level.

That is a concern perhaps, but it will probably be more of a concern a few years down the road. The double disadvantage suffered by some groups is extreme.

Mr. Grose (Oshawa): It's my understanding the act only applies to employers with 50 or more employees. Is that correct?

Ms Westmoreland–Traoré: Yes, that is true in Ontario, except, for instance, the broader public sector or the government.

Mr. Grose: It seems to me we have studies—I hate studies but you have to use them in this business apparently—that show 80% of new jobs are being created by firms with 50 or fewer employees. That would seem to indicate Ontario is going through this whole exercise for the benefit of only 20% of employees.

Ms Westmoreland–Traoré: We have learned that the legislation covers 75% of employees and we are covering 17,000 workplaces.

Mr. Grose: That's 75% of existing employees, but surely you're not recommending that if I don't have employee equity with my 150 employees, I must fire some and hire new ones.

[*Translation*]

Nous savons, par exemple, que le groupe cible des femmes se compose de sous–groupes. En fait, tout groupe se compose de sous–groupes. Notre loi demande aux employeurs d'envisager le groupe dans son ensemble et de proposer des mesures visant à améliorer les conditions de travail faites à ce groupe ainsi que sa représentation au sein du personnel visé. Dans un lieu de travail donné, où le personnel serait censé être mobile, l'employeur pourrait être amené à examiner, par exemple, certains obstacles pour les femmes à cause de l'âge.

Ce n'est pas dans la loi. Celle–ci est souple à cet égard, mais elle établit quand même l'objectif de base. À notre commission, nous comprenons que la loi prévoit un certain nombre de choses, mais que par ailleurs les employeurs sont libres de désigner d'autres groupes et de prendre des mesures à leur égard.

C'est le Code ontarien des droits de la personne qui s'applique aux autres programmes et aux autres groupes. Ces groupes–ci sont ceux sur lesquels le gouvernement a décidé de mettre l'accent en 1993.

Mme Hickey: Comment abordez–vous le problème du comptage en double? Une femme autochtone handicapée est–elle comptée trois fois ou une seule fois?

Mme Westmoreland–Traoré: Aux fins de l'enquête, une personne peut appartenir à plus d'un groupe. Lorsque les données sont assemblées, les groupes sont établis selon ces désignations.

Mme Hickey: Une personne dans cette situation pourrait–elle être comptée trois fois?

Mme Westmoreland–Traoré: Elle pourrait l'être. Je suis sûre qu'il y a des cas de ce genre. Il faut tenir compte des désavantages des groupes. Les femmes handicapées, par exemple, sont les plus défavorisées au Canada. Leur participation à la main–d'oeuvre ne se situe qu'à environ 20 ou 30 p. 100. Leur revenu les laisse bien en deçà du seuil de la pauvreté.

C'est une préoccupation qui s'accentuera avec le temps. Le double désavantage subi par certains groupes est extrême.

M. Grose (Oshawa): Je crois comprendre que la loi s'applique seulement aux employeurs comptant 50 employés ou plus. C'est juste?

Mme Westmoreland–Traoré: C'est le cas en Ontario, sauf pour ce qui est du secteur public dans son ensemble ou du gouvernement.

M. Grose: Certaines études—je n'aime pas les études, mais elles sont, semble–t–il, un mal nécessaire dans ce milieu—démontrent que 80 p. 100 des nouveaux emplois sont créés par les entreprises ayant 50 employés ou moins. J'ai l'impression que l'Ontario se lance dans ce vaste programme pour améliorer le sort de seulement 20 p. 100 des employés.

Mme Westmoreland–Traoré: Nous avons appris que la loi s'applique à 75 p. 100 des employés et à 17 000 lieux de travail.

M. Grose: Oui, 75 p. 100 des employés actuels, mais vous ne recommandez sûrement pas que s'il n'y a pas d'équité au sein de mon groupe de 150 employés, j'en congédie un certain nombre et en embauche de nouveaux.

[*Texte*]

Ms Westmoreland–Traoré: No, no.

Mr. Grose: Then we're talking about new employees being hired by either large or small firms, and it seems to me we're missing 80% of them if my study is correct.

Mr. Westmoreland–Traoré: We look at labour market trends, and your information is correct that there is a significant increase among the smaller employment places.

The government had to decide on a reasonable ceiling or cut–off. There were many recommendations that the government should retain a ceiling of 100 employees; others said 50 or 10. The government looked to see what was manageable at the time in terms of the process an employer would manage and employment equity planning, and in terms of the commission and what it could effectively support, assist and eventually audit, monitor, and report to government.

There were considerations of practicality. At the same time, the government believes when companies with 50 or more employees are practising employment equity, there will be some trickle–down effect. In other words, culture and employment practices will change. Employees will be attracted to larger companies if smaller workplaces are not also acting equitably. All of the workplaces are covered by the Ontario Human Rights Code.

[*Traduction*]

Mme Westmoreland–Traoré: Non, pas du tout.

M. Grose: Vous parlez donc des nouveaux employés embauchés par les grandes ou petites entreprises, et à ce moment–là vous laissez 80 p. 100 d'entre eux de côté si la conclusion de mon étude est juste.

Mme Westmoreland–Traoré: Selon les tendances du marché du travail, il y a effectivement une augmentation importante du nombre de nouveaux employés dans les petites entreprises.

Le gouvernement devait fixer une limite raisonnable. Plusieurs souhaitaient que la limite soit établie à 100; d'autres proposaient 50 ou 10. Le gouvernement a tenu compte de ce qui était possible à l'époque du point de vue de la gestion et de la planification d'équité en matière d'emploi de la part de l'employeur, de même que du point de vue de l'appui, de l'aide et, à un stade ultérieur, de la vérification, de la surveillance et de la présentation de rapports de la part de la commission.

Le gouvernement devait donc se montrer pratique. Par ailleurs, il sait fort bien que si les entreprises de 50 employés ou plus pratiquent l'équité en matière d'emploi, il y aura un effet de ruissellement. En d'autres termes, les attitudes et les pratiques d'emploi changeront. Les employés auront tendance à se diriger vers de plus grandes entreprises si les plus petites ne fonctionnent pas d'une façon équitable. En outre, le Code ontarien des droits de la personne s'applique à tous les lieux de travail.

• 1240

Mrs. Hayes: To finish off my questions about training, you were saying that you work cooperatively with other government training programs to supply the training that might be needed for the disadvantaged groups. In my mind I was forming a conjecture, and perhaps you could answer this for me. It seems to me that the demands of some of the employment equity agenda would require that these other government services may actually have to discriminate against non–designated groups to fill the requirements of training for employment equity goals and targets. Could you answer that please? Did I make that clear?

Ms Westmoreland–Traoré: Yes. I need to explain to you that, when we work with the other ministries, we are basically working in a consultative mode in informing them of our objectives and how our legislation works. They are looking to create liaison, harmony and coordination with their programs. We don't do training in the technical sense of the term. We work to ensure that those training institutions are aware of what the demands and objectives will be because of employment equity legislation.

On the other question with regard to their programs, the legislation, as I said, in some cases has been amended to include equity objectives. Those equity objectives basically have to do with ensuring that all groups are having access to education and training opportunities. The other institutions would speak for themselves, but if you look at OTAB it is a bipartite organization, or tripartite. It includes employer representatives, labour representatives, designated group representatives to some extent, educational representatives and sole representatives. They are looking at balance in setting the goals and the targets so that those groups that often have had difficulty getting access will get access. That is basically the principle of employment

Mme Hayes: Pour terminer mes questions au sujet de la formation, pour former les groupes défavorisés, vous collaborez, disiez–vous, avec les autres services gouvernementaux offrant de la formation. Je me pose une question à ce sujet. Vous pourriez peut–être essayer d'y répondre pour moi. Il me semble que ces autres services gouvernementaux pourraient être appelés, en offrant la formation à l'appui des objectifs d'équité en matière d'emploi, à faire de la discrimination à l'endroits des groupes non désignés. Pourriez–vous me dire ce que vous en pensez? Ai–je été assez clair?

Mme Westmoreland–Traoré: Oui. Je dois vous dire que lorsque nous collaborons avec les autres ministères, nous les informons surtout de nos objectifs et de la façon dont la loi s'applique. Eux cherchent à rattacher leurs programmes, à les harmoniser, à les coordonner. Nous ne faisons pas de formation dans le sens strict du mot. Nous nous assurons tout simplement que les institutions de formation savent quelles sont les obligations qui découlent de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et les objectifs qu'elles visent.

En ce qui concerne leurs programmes propres, comme je l'ai dit, dans certains cas, la loi qui les régit a été modifiée de façon à inclure les objectifs d'équité. Ceux–ci visent essentiellement à s'assurer que tous les groupes auront accès à l'éducation et à la formation. Les autres institutions peuvent parler en leur propre nom, mais le Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main–d'oeuvre, par exemple, est un organisme bipartite et même tripartite. Il inclut des représentants des employeurs, des syndicats, des groupes désignés, dans une certaine mesure, du monde de l'éducation et de la population de façon générale. Il a pour tâche d'établir des objectifs équilibrés en vue de faciliter l'accès aux groupes

[*Text*]

equity, that all groups will have government service, training and so on.

For instance, people with disabilities not only have difficulty in accessing the training, but there is often a lack of accommodation, or of trainers themselves who are from the designated groups. There are realities to be addressed within the training system. I can say the same for women. More women are going into non–traditional trades, for different reasons. At the same time there are still some barriers both in the training and access to that training for women.

For racial minorities the situation can present itself in different ways, but again there are barriers, sometimes stereotypical barriers, sometimes barriers in the materials, so it is important to have equity objectives.

Mrs. Hayes: Thank you for your answer.

With regard to disabled Canadians, particularly in their case often a fair bit of adjustment has to be made by employers for changes in the environment and such. Are they provided with any assistance, financial or otherwise, to make that workplace accommodation? If they find it impossible to meet the standards or the targets in their budgets, is that taken into consideration on review?

Ms Westmoreland–Traoré: We know, and I'm sure you know, but I'll just say it, that most accommodation doesn't require a financial output. Some accommodations require a financial output. Some require considerable financial output. There is a whole gamut. It is very possible for accommodation to take place just by discussing with the employee what the employee requires and the employee knows. That's the first point.

The next point is that, yes, there is a requirement for accommodation, and our legislation introduces the same requirement as the Ontario Human Rights Code, which means accommodation short of undue hardship. In determining undue hardship there are considerations of external sources of financial assistance. That is built into the Ontario human rights guidelines on accommodation.

• 1245

Our legislation also says that if there is a defence to an employer under the Human Rights Code with regard to undue hardship, that same defence applies in our employment equity legislation. It means that the undue hardship will be interpreted in the same way. In our act there is also a further amendment that if an employer has an employment equity plan and is providing certain measures and so forth, if that plan has been audited and found in compliance by the Employment Equity Commission, then if there is a complaint it goes to the Human Rights Commission. The Human Rights Commission will take into account the cost of the employment equity plan in the accommodation, in whatever decisions they may make, so there has been an attempt to take into account either at the Employment Equity Commission or the Ontario Human Rights Commission any cost that might be involved in accommodation. Basically, these accommodations are decided again by the

[*Translation*]

désavantagés sur ce plan. Dans l'optique de l'équité en matière d'emploi, tous les groupes doivent avoir accès aux services gouvernementaux, à la formation, etc.

Par exemple, non seulement les personnes ayant un handicap ont du mal à obtenir une formation, mais également il y a pénurie d'installations ou encore d'instructeurs eux–mêmes issus des groupes désignés. Ces lacunes du réseau de formation peuvent être corrigées. Les femmes en souffrent également. De plus en plus de femmes se dirigent vers les professions non traditionnelles, pour diverses raisons. Il reste cependant encore des obstacles, tant au niveau de la formation elle–même qu'au niveau de l'accès à la formation pour les femmes.

Pour les minorités raciales, le problème prend diverses formes, mais il y a encore des obstacles dressés contre elles, pour ce qui est des stéréotypes, pour ce qui est également du matériel. Les objectifs d'équité sont donc importants.

Mme Hayes: Merci de votre réponse.

En ce qui concerne les Canadiens ayant un handicap particulier, très souvent les employeurs doivent adapter de façon importante le milieu de travail pour satisfaire à leurs besoins. Les employeurs ont–il droit à une aide, pécuniaire ou autre, lorsqu'ils effectuent de telles modifications? S'il leur est impossible de respecter les normes ou les objectifs fixés à cause de leur budget, procède–t–on à un examen et tient–on compte de leur situation?

Mme Westmoreland–Traoré: Vous et moi savons, je le répète pour la forme, que la plupart des installations nécessaires n'entraînent pas de frais. Certaines seulement en entraînent, même si parfois elles peuvent être fort élevées. La première chose à faire consiste tout simplement à discuter avec l'employé afin de savoir ce dont il a besoin. C'est l'employé lui–même qui sait.

Ce qu'il convient de dire également, c'est que notre loi prévoit la modification des installations au besoin, comme le fait d'ailleurs le Code ontarien des droits de la personne, mais seulement dans la mesure où une telle modification ne comporte pas de difficultés excessives. Lorsqu'il s'agit de déterminer si les difficultés sont excessives, la possibilité d'une aide financière de l'extérieur entre en compte. C'est prévu dans les lignes directrices sur les droits de la personne en Ontario relativement aux arrangements à prendre.

Notre loi prévoit également que si un employeur peut faire valoir des difficultés excessives relativement au Code des droits de la personne, il peut employer le même argument dans le contexte de l'équité en matière d'emploi. L'expression a la même signification dans les deux cas. Notre loi va encore plus loin. Un employeur peut voir un plan d'équité en matière d'emploi et prendre un certain nombre de mesures. Si son plan est vérifié et jugé satisfaisant par la Commission de l'équité en matière d'emploi, mais fait quand même l'objet d'une plainte, une cause est entendue par la Commission des droits de la personne. Celle–ci, dans sa décision, doit absolument tenir compte du coût des arrangements nécessaires dans le cadre du plan d'équité en matière d'emploi. À la Commission d'équité en matière d'emploi comme à la Commission ontarienne des droits de la personne, on essaie donc de ne pas perdre de vue les coûts entraînés par quelque modification ou arrangement que ce soit.

[*Texte*]

employer. They are decided according to the circumstances of accommodation and undue hardship in that particular workplace. They are not decided by the commission.

Mr. Telegdi: The whole employment equity question seems to have had, in some ways, a public relations disaster start. I'm referring to all the stories that appeared about it in the country. How would you recommend that the federal government, if it wanted to avoid some of the pitfalls—and I guess one has to go through pitfalls before one can talk from experience—approach new legislation to minimize a fallout and to make sure the message gets out?

Ms Westmoreland-Traoré: There are certain flash points that are difficult, and one is the whole question of quotas. As long as people feel that employment equity is about quotas, I think there will be difficulty. We're working at our commission to provide information training and also to explain concretely for the people involved in the workplace how this employment equity works. I think, over time, that's going to dissipate some of the misunderstanding.

The other thing is that we know, to some extent, that we're leading—recent national polls have said by the margin of one—48% in favour of employment equity, 47% against it. We think that's significant. This doesn't always get to play in the media, but our discussions, which are not, as I said, necessarily reported, tell us that there is considerable support for employment equity.

This is a report, November 4, from the London *Financial Times*. News from the Americas. "Ontario acts on workplace equality". Bernard Simon on "A new law encouraging employers to improve the lot of minorities".

We have a quite a number of significant articles, not to deny that there are articles, such as the one of Mr. Walkom. Mr. Walkom puts it in a context. He says quite clearly that he's numbering the days of the present government, so we understand what his object is.

There are also other articles that have been critical, but at the same time we would challenge you to see that there is growing support, and, as I say, from this survey at least, a lead for employment equity, even in these hard economic times. Again, some of the discomfort with employment equity is discomfort that might be misdirected. It is people feeling a shortage of employment opportunities, feeling their opportunities have been limited, and to some extent projecting that onto the employment equity programming.

• 1250

We know in some circumstances people will not obtain or find the employment they're seeking, for many different reasons. It could be competition. It could be lack of sufficient opportunity. But because the program is there and because of certain underlying misconceptions, the program can be taxed with those results.

So again, we're working in the workplace to provide more information, education generally, not only from our commission but through some of the major media, both electronic, because there are reports coming not only from our sector but from

[*Traduction*]

Essentiellement, c'est l'employeur et non la Commission qui décide des modifications à apporter. La situation particulière du milieu de travail de même que la difficulté excessive entrent en ligne de compte.

M. Telegdi: Toute cette question de l'équité en matière d'emploi semble avoir eu un mauvais départ au chapitre des relations publiques. Il n'y a qu'à voir les articles qui ont été rédigés sur le sujet un peu partout au pays. Comment, selon vous, le gouvernement fédéral, s'il voulait éviter un certain nombre de ces écueils—il est toujours bon de pouvoir en parler par expérience—comment devrait-il s'y prendre pour faire adopter une nouvelle loi? Comment pourrait-il éviter le plus possible les réactions négatives tout en faisant passer son message?

Mme Westmoreland-Traoré: Il y a divers points controversés, l'un deux a trait aux quotas. Tant et aussi longtemps que les gens associeront l'équité en matière d'emploi à la question des quotas, il y aura des problèmes. À notre Commission, nous donnons de la formation en relations publiques et nous expliquons concrètement aux intervenants sur les lieux de travail comment fonctionne le principe de l'équité en matière d'emploi. Avec le temps, je pense que nous parviendrons à mettre fin aux malentendus.

Nous savons également que des sondages nationaux récents nous donnent une avance d'un point: 48 p. 100 sont en faveur de l'équité en matière d'emploi, 47 p. 100 contre. Nous pensons que c'est important. C'est un fait que ne rapportent pas toujours les médias, mais les rencontres que nous avons avec les gens nous permettent de dire que l'équité en matière d'emploi a un appui important.

À preuve, cet article du *London Financial Times* en date du 4 novembre. Nouvelles des Amériques. L'Ontario prend des mesures pour promouvoir l'égalité au travail. Bernard Simon, au sujet d'une nouvelle loi qui encourage les employeurs à améliorer le sort des minorités.

Il y a également des articles, il faut bien le dire, comme celui de M. Walkom. M. Walkom annonce ses couleurs. Il indique clairement que les jours du gouvernement actuel sont comptés.

Il y a donc des articles négatifs, mais nous tenons à souligner le fait que l'appui de la population à l'idée de l'équité en matière d'emploi augmente et est même majoritaire, selon les sondages que j'ai mentionnés, et ce, en dépit de la conjoncture. Le malaise que suscite l'idée de l'équité en matière d'emploi est peut-être attribuable à un malentendu. Dans une certaine mesure, les gens blâment les programmes d'équité en matière d'emploi pour la pénurie d'emplois, pour l'impasse dans laquelle ils ont l'impression de se retrouver.

Il y a des gens qui, pour diverses raisons, ne peuvent pas obtenir ou trouver l'emploi qu'ils recherchent. La concurrence est peut-être trop forte. Les possibilités sont peut-être extrêmement limitées. À ce moment-là, le programme d'équité en matière d'emploi, surtout s'il est mal compris, peut servir d'excuse.

Nous essayons de mieux informer les milieux de travail, nous faisons un travail d'éducation de façon générale, non pas seulement au niveau de notre Commission, mais également au niveau des principaux médias, électroniques ou autres. Il y a

[*Text*]

other agencies, such as the Ontario anti–racism agency or the Centre for Disability and Work, and others who are putting on quite creative programs to explain what barriers are, how barriers are removed.

When we talk about the benefits of employment equity, we have found some of the smaller workplaces have been very interested in supporting, for instance, employment of people with disabilities. The Canadian Federation of Independent Business has been telling us that some of the smaller workplaces have been integrating and working with people with disabilities. They found it sometimes interesting to them, obviously, but of great worth and value in their community, as community employers developing linkages with employment–employer associations.

So I do not see it as dismal. I see it rather as a challenge and as encouraging.

I also see the different levels of government and the different provinces looking to the mutual and reciprocal experience and finding solutions that help to move this forward. The government has allowed us resources to do training, to do education, and to provide materials. We know in some jurisdictions that opportunity has not been there. Materials for support have not been present, we would say, in a significant way. So we welcome this possibility of providing that assistance of the education and of working with other ministries to make this legislation workable.

Mr. Telegdi: Would it be fair to say you will not ease into it so people will get the idea of quotas and they don't get the idea of—

Ms Westmoreland–Traoré: We have placed our greatest emphasis on assisting employers, because this is a learning period. Many employers in Ontario have not been involved in the employment equity process. Therefore we are doing our utmost—myself, the executive director, and all our staff—spending most of our time in assistance, in the developing of materials, counselling, and so forth. That is the reality of the situation. I think that is being recognized by workplace partners.

I've heard some comments from the chamber of commerce in Ontario saying, for instance, many of the employers are in a wait–and–see mode. They want to know exactly what's going to happen. Basically, the employment equity processes that are there allow the employers to be more in tune with their new employees.

The Chair: We have seven minutes. With the permission of the group, the chair would like to ask a few questions.

Perhaps in trying to distinguish between quota and targets we have not made very clear the rationale for why a given target, as a proportion of the total population, has been chosen. What has been the rationale we have been giving the Canadian public?

Ms Westmoreland–Traoré: We've unfortunately inherited this debate over quotas, I would say, from across the border, because—

The Chair: No, my question is not about the debate over quota and target. My question is what explanation do we give the Canadian public for the fact that a given proportion has to be the target? What is the scientific rationale, if I may call it that?

[*Translation*]

toutes sortes de rapports, non pas seulement de chez nous, mais également d'autres sources, comme l'agence ontarienne contre le racisme ou le centre pour le travail et les personnes handicapées, qui démontrent beaucoup d'imagination en tentant d'expliquer ce que sont les obstacles et comment ils peuvent être supprimés.

En ce qui concerne les avantages de l'équité en matière d'emploi, certaines petites entreprises se montrent très intéressées à employer des personnes ayant un handicap, par exemple. La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante nous signale que certaines petites entreprises emploient de telles personnes. Elles y trouvent leur profit, mais les collectivités dans lesquelles elles se trouvent également. D'excellents liens s'établissent entre employeurs et employés.

La situation est loin d'être sombre. Elle représente plutôt un défi, elle est encourageante.

Les divers paliers de gouvernement, les diverses provinces cherchent à partager leur expérience et à trouver des solutions mutuelles en vue de faire avancer l'idée. Le gouvernement nous avance des fonds pour faire de la formation, de l'éducation, pour fournir du matériel. Nous savons que cela a été une lacune à certains endroits. Le matériel a fait défaut. En ce qui nous concerne, nous sommes heureux de pouvoir faire de l'éducation et de travailler avec les autres ministères en vue de permettre la mise en oeuvre de la loi.

M. Telegdi: Aurais–je raison de dire que vous n'allez pas faire en sorte que les gens pensent aux quotas. . .

Mme Westmoreland–Traoré: Nous avons surtout mis l'accent sur l'aide aux employeurs, puisque nous sommes en période d'essai. Nous faisons porter tous nos efforts—moi–même, notre directeur–exécutif et tout notre personnel—sur l'aide, sur la préparation du matériel, sur l'orientation, etc. Telle est la situation pour l'instant. Nos partenaires des entreprises sont conscients de ce que nous faisons.

Selon la Chambre de commerce de l'Ontario, beaucoup d'employeurs sont indécis. Ils attendent la suite des événements. Essentiellement, les processus d'équité en matière d'emploi permet aux employeurs de mieux connaître leurs nouveaux employés.

Le président: Il reste sept minutes. Avec la permission du Comité, je voudrais poser quelques questions.

Dans ce contexte de la différence à faire entre les quotas et les cibles, nous n'avons peut–être pas indiqué très clairement les raisons pour lesquelles les cibles, sous forme de pourcentages de la population totale, ont été choisies. Qu'avons–nous dit à la population canadienne à ce sujet?

Mme Westmoreland–Traoré: Nous avons malheureusement hérité de ce débat sur les quotas d'outre–frontière, pour ainsi dire. . .

Le président: Ma question ne porte pas sur le débat au sujet des quotas ou des cibles. Je veux simplement savoir ce que nous disons aux Canadiens pour justifier notre décision d'en arriver à tel ou tel pourcentage. Quelles raisons scientifiques, si je puis utiliser ce terme, leur donnons–nous?

[*Texte*]

Ms Westmoreland-Traoré: The rationale is that when you remove discriminatory barriers, your workforce will tend to reflect your community. At present in our communities we have traditions, practices, that have said certain people do certain things; other people are not considered to do those things. There are mental barriers—

The Chair: If I may interrupt you, why would elimination of the barriers allow the emergence of the target figure?

[*Traduction*]

Mme Westmoreland-Traoré: Nous disons qu'en supprimant les obstacles discriminatoires, nous faisons en sorte que notre main-d'oeuvre reflète notre société. Nous avons un certain nombre de traditions, de pratiques qui poussent certaines personnes à faire certaines choses; les autres sont exclues. Ce sont des obstacles psychologiques. . .

Le président: Je me permets de vous interrompre. Comment la suppression des obstacles permettrait-elle d'atteindre les pourcentages établis?

• 1255

Ms Westmoreland-Traoré: Because in the different communities there is a distribution of talents, interest, and competence that is random, that is on average the same as in other communities, and therefore when we remove the barriers there is equal access, equal opportunity. We expect the workforces will tend to reflect that. At the same time it's not a quota, because we do not know if and when it will be a certain percentage.

The Chair: May I suggest to you, in your work, to make it a basis, indeed a clear message to the Canadian public, because that has not been heard, and I believe in that principle as well. If you have a fair random sampling, which is a fair hiring process, you will get a fair sample from the population. But that has not been told or conveyed to the public. So I am glad to hear that from you and perhaps it can be pursued even further.

How do you equate the Employment Equity Act with the merit principle, so the merit principle has primacy in hiring?

Ms Westmoreland-Traoré: In the Employment Equity Act the legislation requires employers to remove discriminatory barriers. This means the hiring process will be an objective, bias-free process, which means, in our understanding, employers will have criteria for their employment that are required for the duties of the employment and then assess, on the basis of those criteria, in a fair way and choose the employee who is most apt to do the work according to the employer. The employer selects.

The Chair: In other words, did I get it clear then—

Ms Westmoreland-Traoré: I didn't finish. I'm sorry, I think it's important—

The Chair: We have limited time left. I think I got the gist of what you were saying.

Does the Employment Equity Act subscribe to the principle of the primacy of the principle of merit? Yes or no?

Ms Westmoreland-Traoré: The definition of merit is one that has been subjective. If you ask me if it requires hiring according to qualifications, hiring the best person for the job—if that is the definition of merit, I say yes, unequivocally.

The Chair: So given that assumption in the case of two applicants, one from the designated group and one from the non-designated group, after all the processes for hiring you come with two equal competing candidates at the end of the day. . .how do you break the tie?

Mme Westmoreland-Traoré: Il y a une certaine répartition des talents, des intérêts et des compétences à l'intérieur des collectivités. Elle est du même ordre quel que soit le groupe. En supprimant les obstacles, on égalise les chances. Avec le temps, il est à espérer que la main-d'oeuvre reflète cette situation. Il ne s'agit pas d'un quota puisqu'il est impossible de savoir si les pourcentages seront atteints ou quand ils le seront.

Le président: Je me permets de vous suggérer de bien préciser ce message à la population canadienne dans l'exercice de vos fonctions, parce qu'il a été mal compris jusqu'à présent. Je crois en ce principe également. Si l'échantillonnage est juste, c'est-à-dire si les pratiques d'embauchage sont justes, la main-d'oeuvre reflétera la population. Je suis heureux d'entendre que c'est la façon dont vous voyez la chose et que vous avez l'intention de l'indiquer clairement.

Comment conciliez-vous la Loi sur l'équité en matière d'emploi avec le principe du mérite qui doit primer lors de l'embauchage?

Mme Westmoreland-Traoré: La Loi sur l'équité en matière d'emploi oblige les employeurs à supprimer les obstacles discriminatoires. Ce qui signifie que les pratiques d'embauchage doivent être objectives, sans préjugés. Ce qui signifie aussi, selon nous, que les employeurs doivent utiliser des critères qui correspondent aux tâches à accomplir et décider de façon juste, à partir de ces critères, quels sont les candidats les plus aptes à effectuer le travail. C'est l'employeur qui choisit.

Le président: En d'autres termes, si j'ai bien compris. . .

Mme Westmoreland-Traoré: Je n'ai pas eu le temps de finir. Je regrette, mais c'est important. . .

Le président: Notre temps est très limité. Je crois avoir bien compris.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi respecte-t-elle le principe selon lequel le mérite doit primer? Oui ou non?

Mme Westmoreland-Traoré: La définition de mérite est subjective. Si le principe du mérite implique que la personne la plus qualifiée, la plus apte à effectuer le travail doit être embauchée, je vous réponds oui sans hésitation.

Le président: Si deux candidats se présentent, un d'un groupe désigné et l'autre d'un groupe non désigné, et qu'après examen ils se révèlent de valeur égale. . . Que faites-vous?

[*Text*]

Ms Westmoreland–Traoré: If you have two equally competing candidates, employment equity is a consideration under our legislation. It is an important consideration and it is legitimate for the employer, when there are equally competing candidates, to take employment equity goals into consideration and hire, treat, promote the person from the designated groups.

However, this is not a situation of quota, where the employer does this systematically. The employer does it according to when they feel it's appropriate and how they can use opportunities strategically.

The Chair: Is there a step before that? I'm thinking in statistics if you have equally competing candidates in terms of qualifications and everything, to break a tie following the fair principle is to draw lots. Is that applicable in employment equity?

Ms Westmoreland–Traoré: It may be. There may be some employers who decide to do straw draws. That is possible. We do not say how it's to be done. Our objective is to see that there is reasonable progress.

The Chair: Regarding self–identification of designated groups, we realize, and you realize as well, that without that self–identification done 100%, the accuracy of the progress of the program would be underestimated.

Why is self–identification voluntary and not mandatory?

Ms Westmoreland–Traoré: This is voluntary to respect the rights of individuals—their rights to privacy, respect, lack of intrusion. This was a very important recommendation of persons with disabilities. We believe employers will get fairly accurate results provided the preparation is done carefully—the information, the climate–setting. We have illustrations of companies getting not only a return of 95% but also self–identification, such as the Bank of Nova Scotia. Savin, which is a technology company, got a 97% return. It depends on how your workforce survey is prepared and how clearly the employees see their interests and the benefits of employment equity.

[*Translation*]

Mme Westmoreland–Traoré: Si deux candidats sont égaux, la loi prévoit que l'équité en matière d'emploi doit être un facteur. Dans un tel cas, l'employeur peut et doit tenir compte des objectifs d'équité en matière d'emploi et embaucher et faire avancer la personne des groupes désignés.

Il ne peut être question de quotas parce que l'employeur ne procède pas de cette façon systématiquement. Il le fait lorsqu'il le juge opportun et lorsque l'occasion s'en présente.

Le président: Y a–t–il une étape auparavant? Du point de vue de la statistique, lorsque deux candidats ont les mêmes qualifications, etc. la façon de mettre fin à l'impasse est de tirer au sort. Est–ce un procédé acceptable du point de vue l'équité en matière d'emploi?

Mme Westmoreland–Traoré: Peut–être. Certains employeurs tirent peut–être à la courte paille. Nous n'imposons pas quoi que ce soit. Nous souhaitons tout simplement voir des progrès raisonnables.

Le président: En ce qui concerne l'autoidentification des groupes désignés, vous savez aussi bien que nous que si elle n'est pas complète, les progrès risquent d'être sous–estimés.

Pourquoi l'autoidentification est–elle volontaire et non pas obligatoire?

Mme Westmoreland–Traoré: Elle est volontaire par respect des droits des individus—leur vie privée doit être protégée. C'est une recommandation très importante qu'ont faite les personnes ayant un handicap. Les employeurs peuvent quand même obtenir des résultats assez précis s'ils préparent bien leurs employés—s'ils les informent et créent une atmosphère propice. Des sociétés comme la Banque de Nouvelle–Écosse obtiennent un pourcentage d'efficacité de 95 p. 100 avec l'autoidentification; SIVAM, une société technologique, a obtenu 97 p. 100. Il faut que l'enquête sur la main–d'oeuvre soit bien préparée et que les employés comprennent qu'elle est dans leur intérêt comme dans l'intérêt de l'équité en matière d'emploi.

• 1300

The Chair: Is 95% good enough?

Ms Westmoreland–Traoré: This is a good percentage. Now, I can refer to the executive director. However, what we are looking for is movement, change, and progress. We're not looking for a mathematical projection. We are looking for reasonable progress towards achieving change. We know this is a fundamental change.

The Chair: Thank you very much. Time is up unless there is an overriding, burning question from the other members of the committee, which I will allow.

As there is not, I would like to thank you, Ms Westmoreland–Traoré, for your presentation and for answering our questions.

The session is adjourned.

Le président: Est–ce que 95 p. 100 est suffisant?

Mme Westmoreland–Traoré: C'est un bon pourcentage. Je peux demander l'avis du directeur exécutif. Ce que nous recherchons, c'est le mouvement, le changement et le progrès. Nous ne fixons pas de chiffres. Nous nous attendons à des progrès raisonnables en vue d'un changement. Nous savons que c'est fondamental.

Le président: Merci beaucoup. Il ne reste plus de temps, sauf pour une question primordiale, urgente.

Si il n'y en a pas, je vous remercie de votre exposé et de vos réponses, madame Westmoreland–Traoré.

La séance est levée.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid / Port payé
Lettermail / Poste–lettre
8801320
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré–Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non–livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré–Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Employment Equity Commission of Ontario:

Juanita Westmoreland–Traoré, Commissioner;

Paul Scott, Executive Director.

TÉMOINS

De la Commission de l'équité en matière d'emploi de l'Ontario:

Juanita Westmoreland–Traoré, commissaire;

Paul Scott, directeur exécutif.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

CA1
XC51
-H77

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 18

Thursday, November 17, 1994

Chair: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 18

Le jeudi 17 novembre 1994

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Procès–verbaux et témoignages du Comité permanent des

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Pursuant to Standing Order 108(3), a study of Employment Equity

CONCERNANT:

Conformément à l'article 108(3) du Règlement, étude de l'équité en matière d'emploi

LIBRARY
JAN 9 1995
University of Toronto

First Session of the Thirty–fifth Parliament, 1994

Première session de la trente–cinquième législature, 1994

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Rey D. Pagtakhan

Vice–Chairmen: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Members

Maurice Bernier
Stan Dromisky
Ivan Grose
Sharon Hayes
Bonnie Hickey
John Maloney
Jack Ramsay
Bob Wood—(11)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua
Jean Landry
Russell MacLellan
Svend Robinson
Myron Thompson—(5)

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice–présidents: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier
Stan Dromisky
Ivan Grose
Sharon Hayes
Bonnie Hickey
John Maloney
Jack Ramsay
Bob Wood—(11)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua
Jean Landry
Russell MacLellan
Svend Robinson
Myron Thompson—(5)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, NOVEMBER 17, 1994
(21)

[*Text*]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 11:05 o'clock a.m. this day, in Room 306, West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Bonnie Hickey, Ivan Grose, John Maloney, Rey D. Pagtakhan and Bob Wood.

Acting Members present: Benoît Sauvageau for Réal Ménard; Tony Ianno for Andrew Telegdi.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Witness: From the University of British Columbia: Professor William Black.

Pursuant to Standing Order 108(3), the Committee resumed consideration of a study on Employment Equity (*See Minutes of Proceedings and Evidence, dated March 8, 1994, Issue No. 1*).

The witness made an opening statement and answered questions.

At 12:25 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

PROCÈS–VERBAL

LE JEUDI 17 NOVEMBRE 1994
(21)

[*Traduction*]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 11 h 05, dans la salle 306 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (*président*).

Membres du Comité présents: Bonnie Hickey, Ivan Grose, John Maloney, Rey D. Pagtakhan, Bob Wood.

Membres suppléants présents: Benoît Sauvageau remplace Réal Ménard; Tony Ianno remplace Andrew Telegdi.

Aussi présentes: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

Témoin: De l'Université de la Colombie–Britannique: Pr William Black.

Conformément au paragraphe 108(3) du Règlement, le Comité étudie l'équité en matière d'emploi (*voir les Procès–verbaux et témoignages du 8 mars 1994, fascicule nº 1*).

Les témoins font des exposés et répondent aux questions.

À 12 h 25, la séance est levée jusqu'à l'appel de la présidence.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Thursday, November 17, 1994

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le jeudi 17 novembre 1994

• 1107

The Chair: I would like to call the meeting of our committee to order.

I welcome Professor Black. Actually, I think I needed him in the other committee, when the opposition just sprang a surprise motion.

Professor William Black (Faculty of Law, University of British Columbia): I'm pleased I wasn't there.

The Chair: In all seriousness, we welcome you, Professor Black.

Just for the information of my colleagues on the committee, Professor Black is professor of law at the University of British Columbia. He has done a great deal of work and has shared a lot of expertise in the area of human rights as well as being an author in the field.

He has studied enforcement of the human rights laws as well as the enforcement role of the Human Rights Commission. Previously he served as director of the Human Rights Research and Education Centre here at the University of Ottawa, where he was also heavily involved in the administration of the former Court Challenges Program.

In the field of employment equity, the subject matter of our present study, Professor Black has served as a consultant on employment equity issues and has done work for the federal Department of Justice, the Ontario Ministry of Citizenship, the Manitoba Human Rights Commission, and the Manitoba Public Service Commission, as well as the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies.

So with that brief introduction, we welcome you, Professor Black. The members on the government side, you can see, are much stronger. Of course, on the opposition, equally vigorous is Mr. Sauvageau.

On that note, please proceed with your opening statement.

Prof. Black: Thank you

et merci beaucoup de m'avoir permis de présenter quelques remarques aujourd'hui concernant l'équité en matière d'emploi.

Thank you very much for the kind introduction. This is what I wanted to present to the committee today. What I've been doing most recently is acting as special adviser to the minister responsible for human rights in British Columbia. I've been asked by the minister to prepare a report that will be made public in the next few weeks.

That report is on human rights acts rather than employment equity. Employment equity wasn't directly within the mandate of the study. But it did require me to consider the relationship between human rights acts and employment equity and the role of each in providing equality and guaranteeing equality.

Le président: La séance est ouverte.

Nous accueillons M. Black. En fait, je pense que j'aurais eu besoin de lui à l'autre comité quand l'opposition a présenté une motion par surprise.

M. William Black (professeur, Faculté de droit, University of British Columbia): Heureusement que je n'étais pas là.

Le président: Bon, sérieusement, nous vous souhaitons la bienvenue, monsieur Black.

Je précise pour mes collègues que M. Black est professeur de droit à la University of British Columbia. Il a beaucoup travaillé et a énormément d'expérience dans le domaine des droits de la personne, et il a aussi beaucoup écrit sur ce sujet.

Il a étudié l'application des lois sur les droits de la personne et le rôle de la Commission des droits de la personne en matière d'exécution de ces lois. Auparavant, il a été directeur du Centre de recherche et d'éducation sur les droits de la personne Ici même à l'Université d'Ottawa, et il participait en même temps beaucoup à l'administration du programme de contestation judiciaire qui a disparu depuis.

Dans le domaine de l'équité en matière d'Emploi, le sujet de notre étude actuelle, monsieur Black a été expert–conseil sur les questions d'équité en matière d'emploi et a travaillé pour le ministère fédéral de la Justice, le ministère de la Citoyenneté de l'Ontario, la Commission des droits de la personne du Manitoba, la Commission de la Fonction publique du Manitoba et l'Association canadienne des organismes statutaires pour la protection des droits de la personne.

Sur ces quelques mots d'introduction, bienvenue monsieur Black. Comme vous le voyez, la représentation est beaucoup plus massive du côté de la majorité. Naturellement, du côté de l'opposition, nous avons la présence non moins énergique de M. Sauvageau.

Sur ce, je vous invite à faire vos remarques d'ouverture.

M. Black: Merci.

and thank you for allowing me to make a few remarks today on employment equity.

Merci beaucoup de m'avoir présenté aussi aimablement. Voici ce que je voulais vous dire aujourd'hui. Tout récemment, j'ai été conseiller spécial du ministre responsable des droits de la personne en Colombie–Britannique. Ce ministre m'a demandé de préparer un rapport qui sera rendu public dans les prochaines semaines.

Ce rapport concerne davantage les lois sur les droits de la personne que l'équité en matière d'emploi, qui n'était pas vraiment l'objet de mon étude. J'ai cependant été amené à examiner les rapports entre les lois sur les droits de la personne et l'équité en matière d'emploi et leur rôle respectif pour la réalisation et la protection de l'égalité.

[*Texte*]

Also it gave me the opportunity to engage in quite extensive consultation with members of the public. About several hundred groups made submissions to the review. We had around 80 meetings in 19 communities in the province. So I wanted to pass on to you the views I heard during that process as well.

I should give credit to the Social Sciences and Humanities Research Council, which has funded research I have been carrying out. I'll be relying on some of that research.

For the majority of my presentation today, I'd like to focus on the issue of why we need both employment equity acts and human rights legislation. If we have time at the end and it's something of interest to you, I could spend a shorter period of time suggesting some areas with regard to the Employment Equity Act itself that I think might deserve the committee's consideration.

Turning first to the question of why we need this kind of legislation, I think to understand that we have to go back and look at the history of the way in which human rights acts such as the Canadian Human Rights Act came into being. Those acts are based on a model of enforcement that was really developed over 30 years ago now. While there have been accretions to the act and some amendments, my thesis is the legislation still basically reflects the model put in place 30 years ago.

• 1110

When it was originally put in place, there were three important assumptions underlying the acts. The first was that discrimination is caused by bias, and therefore the discriminators are bigots and somewhat out of the ordinary. The second point was that there was a focus on discrimination against individuals. The goal was either to settle the case or to get a remedy for the individual directly affected. The third assumption was that discrimination was caused by treating different people differently, and therefore the goal was identical treatment of all people. That's what we were striving for with this legislation.

Thirty years ago those looked like pretty good assumptions, but both our experience in the last 30 years and especially the developments in the Supreme Court of Canada over the last 10 or 15 years, 10 years really, have very much changed our understanding of the nature of equality and of the nature of discrimination. Therefore, in my opinion, the model developed in the 1960s alone can't meet the challenges of our current conceptions of what discrimination is and what its causes are.

Just running through those same issues again, it seems to me that what we now realize is that conscious bias is only part of the cause of discrimination and inequality, that unintended effects of ordinary systems not only cause a great deal of discrimination but also cumulatively probably cause more harm than intentional bias.

Intentional bias is more dramatic. If we look at the systems of large employers, particularly the kinds of employers that are governed by the Employment Equity Act, certainly there are biased individuals within those organizations, as there are within any large organization, but in the vast majority of them certainly there is no official policy that is biased.

[*Traduction*]

Cette étude m'a aussi fourni l'occasion de mener des consultations approfondies. Plusieurs centaines de groupes se sont exprimés. Nous avons tenu environ 80 réunions dans 19 localités de la province. J'aimerais donc vous faire part des points de vue que j'ai entendus à cette occasion.

Je voudrais souligner la contribution du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada, qui a financé des recherches que j'ai effectuées. Je vais me fonder sur certaines de ces recherches.

Pour l'essentiel de mon exposé aujourd'hui, j'aimerais me concentrer sur les raisons pour lesquelles nous avons besoin à la fois de lois sur l'équité en matière d'emploi et de lois sur les droits de la personne. S'il me reste du temps à la fin et si cela vous intéresse, je pourrais brièvement vous parler de quelques domaines de la Loi sur l'équité en matière d'emploi qui mériteraient à mon avis votre attention.

Tout d'abord, pourquoi avons-nous besoin de ce genre de loi? Pour le comprendre, il faut remonter aux origines de lois sur les droits de la personne telle que la Loi canadienne sur les droits de la personne. Ces lois se fondent sur un modèle d'application élaboré il y a maintenant plus de 30 ans. Bien qu'elles aient été étoffées et modifiées depuis, je considère qu'elles sont encore globalement semblables à ce qu'elles étaient il y a 30 ans.

À l'origine, ces lois reposaient sur trois principes importants. Le premier était que la discrimination était alimentée par les préjugés, et par conséquent, que les personnes qui faisaient de la discrimination étaient des gens bornés et quelque peu bizarres. Le deuxième était que l'on se concentrait sur la discrimination à l'égard des particuliers. L'objectif était soit de régler l'affaire, soit de trouver un moyen de dédommager la personne directement concernée. Le troisième principe était que la discrimination venait du fait qu'on traitait différemment des personnes différentes, et par conséquent, qu'il fallait traiter tout le monde de la même façon. C'est vers cela que tend cette loi.

Il y a 30 ans, ces principes semblaient assez valables, mais notre expérience depuis et notamment les décisions de la Cour suprême du Canada depuis 10 ou 15 ans, 10 ans en fait, ont beaucoup changés notre perception de l'égalité et de la discrimination. J'estime par conséquent que le modèle élaboré dans les années soixante répond mal aux problèmes que nous décelons aujourd'hui grâce à la façon dont nous concevons maintenant la discrimination et ses origines.

Pour récapituler ces problèmes, je dirais que nous nous rendons compte maintenant que les préjugés conscients n'expliquent qu'une faible partie de la discrimination et des inégalités, et que les effets non-intentionnels des systèmes ordinaires non seulement sont à l'origine d'une grande partie de la discrimination, mais en provoquent même probablement plus que les préjugés conscients.

Le préjugé conscient est plus flagrant. Si l'on examine les organisations qui ont un personnel nombreux, notamment les employeurs régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, il est certain qu'on trouve au sein de ces organisations des gens qui ont des préjugés, comme c'est le cas dans toute grande organisation, mais que dans leur vaste majorité ces organisations n'ont pas de préjugés dans leurs politiques officielles.

[*Text*]

On the other hand, the effects of their systems of operation can be to exclude certain groups. Since they are large employers, that does much more harm, even though it's more subtle, than much more blatant bias by, let's say, the owner of a corner grocery store.

I might use an example in my own experience. I am on the board of a community organization that operates homes for people with mental disabilities, and there was a human rights complaint against our organization. It got resolved, but in the process we realized that we should look at our own hiring practices and our own policies to see if we had barriers.

This is an organization committed to equality based on disability. Yet what we found when we looked carefully was, number one, we required a special driver's licence that allows people to carry other people, and for convenience we put that in all our ads. We said that all employees must have this. When we looked carefully, we saw that some of our jobs need it but others don't, yet we were excluding anybody with a physical disability; who couldn't pass the eye test, for example, to get that kind of licence.

We also discovered that we used a so–called aptitude test, again for convenience because it was available off the shelf. We have no idea of whether it tends to discriminate unfairly against certain groups, and frankly, we don't have much of an idea of whether it helps us choose the best–qualified employees.

It's just one example of even an organization with the best of intentions, when it looks carefully, discovering that it has issues that it should look into in its own policies, certainly not as a result of bias.

So systemic discrimination is a very serious problem. It's a problem that we have to deal with effectively if we are to have any hope of achieving real equality in the sense of all groups in society getting their fair share of the benefits of our social and economic systems.

A second realization we have is that discrimination isn't random. We've realized that over the last 30 years, that the focus on individual complaints gets at only part of the problem. That is not to say that individuals—whoever they are—don't deserve an effective remedy against discrimination, but it is to say that we should take account of the fact that certain groups—in particular the designated groups in the Employment Equity Act—suffer discrimination much more frequently, and that it has a much more pervasive effect on their lives than it does on those in more advantaged groups.

• 1115

That means one should look at solutions for groups as well as solutions for individuals. Individual solutions won't take us all the way to remedying the problem.

[*Translation*]

En revanche, leur système de fonctionnement peut aboutir à exclure certains groupes. Comme ce sont de gros employeurs, les conséquences de cette discrimination, même si elle beaucoup plus subtile, sont bien plus graves que celles de la discrimination flagrante que manifestera par exemple le propriétaire d'un dépanneur.

Je pourrais vous donner un exemple tiré de ma propre expérience. Je fais partie du conseil d'administration d'une organisation communautaire qui exploite des foyers pour personnes ayant des handicaps mentaux, et on a porté plainte au sujet des droits de la personne contre notre organisation. Le problème a été réglé, mais cela nous a amené à revoir nos procédures de recrutement et nos propres politiques pour voir si elles comportaient des obstacles.

Il s'agit d'une organisation qui veut assurer l'égalité sur la base des handicaps. Toutefois, en y regardant de plus près, nous avons constaté premièrement que nous exigions un permis de conduire spécial autorisant le transport de passagers, et que par souci de facilité nous l'avions mentionné dans toutes nos annonces. Nous disions que tous les employés devaient l'avoir. Vérification faite, nous nous sommes aperçus que ce n'était pas nécessaire pour tout le monde, et que nous écartions pourtant les personnes qui avaient un handicap physique; les gens qui ne pouvaient pas par exemple réussir l'examen de la vue exigé.

Nous avons aussi constaté que nous utilisions un test d'aptitude encore une fois par souci de simplicité parce qu'il était facilement disponible. Nous ne savons pas s'il entraîne une discrimination à l'égard de certains groupes et franchement, nous ne savons pas non plus s'il nous aide à choisir les employés les mieux qualifiés.

Tout ceci pour vous montrer que même une organisation qui a les meilleures intentions, quand elle y regarde de plus près, peut s'apercevoir qu'il y a certains éléments à revoir dans ses propres politiques sans qu'elle ait eu le moindre préjugé.

La discrimination systémique est donc un grave problème. C'est un problème auquel il faut s'attaquer efficacement si nous voulons vraiment réaliser l'égalité, c'est–à–dire permettre à tous les groupes de la société d'obtenir leur juste part des avantages de nos systèmes économiques et sociaux.

Nous avons aussi constaté que la discrimination ne se produit pas au hasard. Nous avons constaté qu'au cours des 30 dernières années, en se concentrant sur les plaintes individuelles, on ne s'attaquait qu'à une partie du problème. Je ne veux pas dire par là que l'on ne doit pas prévoir des correctifs efficaces dans les cas de discrimination individuelle mais plutôt que certains groupes, surtout les groupes désignés aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, sont beaucoup plus souvent victimes de discrimination et que cela influe beaucoup plus sur leurs vies que sur celles des membres d'autres groupes plus favorisés.

Cela veut dire qu'il faut prévoir des solutions pour certains groupes aussi bien que des solutions individuelles. Les solutions individuelles seules ne peuvent pas résoudre entièrement le problème.

[*Texte*]

A third realization is that solutions often require that different people be treated differently to take account of the different situations in which they find themselves. Some of the most obvious examples are disability and access.

Most of us in this room, I think from the looks of things anyway, can get up the steps to this building without any difficulty. However, someone in a wheelchair would be denied access.

We have to look at differences on a broader level than such obvious physical barriers. For example, if there are not provisions in an employer's policies to deal with pregnancy, over time what we're going to find overall is that women don't progress in that organization at the same speed and to the same degree as men. Treating men and women identically by having no pregnancy benefits for either is not what we mean by equality.

The same point could be made about family responsibilities. We still live in a world in which women are more often the primary care–givers than men. If we don't take account of that fact in our employment systems and we're honest with ourselves, then we have to live with the fact that women won't progress in the organization to the same degree as men.

Treating people differently in order to achieve equivalent results for both groups is the goal. The promotion of equality is far from being a violation of equality or a discrimination, as it may have seemed 30 years ago. The goal is make sure that, consistent with a merit principle, the results are comparable for all groups and that everybody has an equal chance to demonstrate their capacities. I think we do have to try to effectively deal with systemic discrimination.

I'd like to turn next to the question of why human rights acts alone are inadequate. This draws a lot on what I learned over the last year in my study in British Columbia.

I think there are two key features of human rights acts that mean they can only be part of the solution in dealing with systemic discrimination. I want to emphasis that they are part of the solution, but they are only part of the solution.

First, human rights acts start with complaints. Second, the focus of most human rights cases is on remedies for something that happened in the past, rather than the prevention of discrimination in the future or the achievement of equality in the future. I'll come back to both these points.

I should stop here to say I recognize that is not an entirely accurate description of the language of the Canadian Human Rights Act or of many other statutes that allow, for example, the commission to file complaints; the commission has a systemic unit and so on. What I'm suggesting, though, is that if you just go through and read every case in the *Canadian Human Rights Reporter*, for example, the publication in which these cases are reported, you will find that the vast majority of cases

[*Traduction*]

Une troisième chose qu'il faut comprendre, c'est qu'il faut souvent traiter de façon différente des personnes différentes pour tenir compte de leurs situations particulières. L'exemple le plus évident est la possibilité d'accès pour les personnes handicapées.

La plupart des personnes ici présentes, du moins d'après les apparences, peuvent gravir les marches qui donnent accès à l'immeuble où nous sommes, sans aucun problème. Une personne en fauteuil roulant n'y aurait cependant pas accès.

Il faut considérer les différences qu'il y a entre les gens sur un plan beaucoup plus vaste que celui des simples obstacles physiques. Par exemple, si les lignes de conduite d'un employeur ne contiennent aucune disposition au sujet des femmes enceintes, on constatera après quelque temps que, généralement, les femmes ne reçoivent pas autant d'avancement que les hommes ou mettent plus de temps à parvenir au même point. Traiter les hommes et les femmes de la même façon ne veut pas dire qu'il faut n'accorder à personne des prestations de grossesse.

On peut dire la même chose au sujet des responsabilités familiales. À notre époque, ce sont encore le plus souvent les femmes qui sont les principaux fournisseurs de soins aux enfants. Si nos règles en matière d'emploi n'en tiennent pas compte, et que nous soyons honnêtes avec nous–même, il faut accepter le fait que les femmes progressent moins rapidement au travail que les hommes.

Notre objectif doit être de traiter les gens différemment pour en arriver à des résultats équivalents pour les deux groupes. La promotion de l'égalité n'est certainement pas une violation de l'égalité ou une espèce de discrimination, comme on pouvait le croire il y a 30 ans. Notre objectif doit être de nous assurer que, compte tenu du principe du mérite, les résultats seront comparables pour tous les groupes et que tous ont les mêmes chances de prouver leur compétence. Je pense que nous devons nous efforcer d'éliminer la discrimination systémique.

Je voudrais expliquer maintenant pourquoi les lois sur les droits de la personne ne suffisait pas. J'en ai beaucoup appris là–dessus depuis un an grâce à l'étude que j'ai faite en Colombie–Britannique.

Selon moi, à cause de deux éléments clés, les lois sur les droits de la personne ne peuvent représenter la solution complète à la discrimination systémique. Je souligne que ces lois font effectivement partie de la solution, mais qu'elles n'en constituent qu'une partie.

D'abord, les lois sur les droits de la personne ne s'appliquent que si quelqu'un porte plainte. Deuxièmement, dans la plupart des cas, on cherche à réparer quelque chose qui s'est déjà produit et non de prévenir une discrimination future ou de viser l'égalité pour l'avenir. Je reviendrai plus tard sur ces deux points.

Je devrais m'arrêter un instant ici pour dire que cela ne reflète pas tout à fait le libellé de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de bien d'autres lois, vu que la commission peut, par exemple, porter plainte elle–même, que la commission a une unité qui s'occupe de la discrimination systémique, et ainsi de suite. Par ailleurs, si vous jetez un coup d'oeil à tous les cas de discrimination rapportés dans le *Canadian Human Rights Reporter*, où l'on donne la liste des

[*Text*]

give a monetary remedy to an individual for past discrimination. The vast majority of remedies do essentially nothing to rectify the situation in a way that will prevent similar discrimination in the future.

Let me look at the complaints process and some of the problems that I see arising out of that. Again, we start with the idea that the vast majority of cases start with a complaint from the person affected by the discrimination. Usually if that person or those people do not file a complaint, the matter will never come to the attention of a human rights agency. Many people don't even know about the Canadian Human Rights Act or about their rights.

• 1120

Now, you could say that's a problem with all laws; that isn't an especially serious problem here. But I think the concern here is that the groups that experience the most severe disadvantages are those that are least likely to know how to assert their legal rights under the Canadian Human Rights Act. So those who most need the protection of the act are least likely to get it.

A second point—and this came across strongly in the meetings I had this summer—was fear of retaliation for filing a complaint. We heard from one woman who had actually filed a complaint and won it. The result for her, in a small community in the Fraser Valley, was that she had to leave the job because of sexual harassment. When she looked for a new job, she was told by employer after employer she might as well not even look in that town; somebody who had filed a complaint wouldn't get a job.

I don't think that's terribly common in practice. I don't think a whole town would do that. In this case the employer had strong access to the press and so on. But certainly in community after community we've heard that is a fear that prevents people from filing complaints even when they've experienced blatant and severe discrimination.

The third point is lack of information about the decision–making process that led to the discrimination. When any of us applies for a job, given the current job market, most of the time you are going to get rejected. You are probably going to get a few rejections before you finally land a job. You usually get a nice form letter that says, "Unfortunately, we had many very well–qualified applicants and someone else was chosen". That letter obviously provides essentially no evidence of discrimination.

Even if you look into the problem, often you will find that in the end there was a short list of five extremely well–qualified applicants, the person who got the job wasn't heads and shoulders above the other person but they were roughly equal, and you honestly have to say it was a legitimate judgment call by the employer.

[*Translation*]

affaires examinées par la commission, vous constaterez que, dans la très grande majorité des cas, la commission accorde une indemnité monétaire aux victimes de discrimination. La très grande majorité des décisions ne font pratiquement rien pour rectifier la situation et prévenir la discrimination à l'avenir.

Je voudrais examiner un peu le système de plaintes et les problèmes qui peuvent en découler à mon avis. Encore une fois, il faut partir du fait que la très grande majorité des cas découle d'une plainte portée par la victime de la discrimination. D'habitude, lorsque la victime ne porte pas plainte, l'organisme chargé de veiller aux droits de la personne ne sera jamais mise au courant de l'affaire. Bien des gens ne savent même pas que la Loi canadienne sur les droits de la personne existe et ils ne connaissent pas leurs droits.

On pourrait dire que c'est un problème pour toutes les lois et que ce n'est pas un problème particulièrement grave dans ce cas–ci. Cependant, le fait est que les groupes qui sont le plus sérieusement défavorisés sont ceux qui savent probablement le moins bien comment faire respecter leurs droits aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cela veut dire que ceux qui ont le plus besoin de la protection de la loi sont le moins en mesure de s'en prévaloir.

Un deuxième problème qui est clairement ressorti des rencontres que j'ai eues l'été dernier, c'est que les gens ne portent pas plainte parce qu'ils ont peur des représailles. On nous a parlé du cas d'une femme qui avait porté plainte et obtenu gain de cause. À cause de cela, elle a dû quitter son emploi dans une petite localité de la vallée du Fraser parce qu'elle était victime de harcèlement sexuel. Quand elle a cherché un nouvel emploi, tous les employeurs lui ont dit qu'elle ferait mieux d'aller voir dans une autre ville parce quelqu'un qui avait porté plainte n'obtiendrait jamais un emploi dans la localité.

Je ne pense pas que cela se produise très souvent en fait. Je ne pense pas que tous les employeurs de la même ville fassent la même chose. Dans le cas que j'ai mentionné, l'employeur avait de solides contacts avec la presse, et ainsi de suite. Cependant, dans toutes les localités où nous sommes allés, il semble que c'est la crainte qui empêche les gens de porter plainte, même s'ils sont victimes de discrimination flagrante et grave.

Le troisième problème, c'est qu'on manque d'information sur le processus décisionnel qui a mené à la discrimination. Vu la situation sur le marché du travail à l'heure actuelle, si n'importe lequel d'entre nous présente une demande d'emploi, la plupart du temps, notre demande va être rejetée. Nous allons probablement essuyer quelques refus avant de finir par trouver un emploi. D'habitude, les candidats reçoivent une belle lettre type disant: «Nous le regrettons mais nous avons reçu de nombreuses demandes présentées par des candidats très qualifiés et nous avons choisi quelqu'un d'autre». Bien entendu, il n'y a aucune preuve de discrimination dans une telle lettre.

Même si vous essayez d'aller voir plus loin, vous constaterez souvent que cinq candidats extrêmement qualifiés avaient été retenus au départ, que le candidat choisi n'était pas nettement supérieur aux autres, mais que leur compétence était à peu près égale et vous devrez honnêtement reconnaître que l'employeur n'a fait qu'exercer son jugement.

[*Texte*]

But if on the other hand you look at the overall results of the hiring in that organization over time, if you say, let's look at all your hires in the last year, what you may find is that there is a pattern that although women or any of the other designated groups make the short list, generally they don't get hired in the same percentages as one would expect based on a pure merit system. It is only when you have those aggregate statistics that you even realize there may be a barrier in the system that is excluding certain groups.

From the point of view of the groups affected by discrimination, this is an obvious problem. From the point of view of businesses, what it means is that since we rely on a complaints process, and since getting a complaint filed against you is a little like a lightening strike—it is a random event—even businesses that know maybe they have violated the act will feel singled out. In my meetings with business groups this summer, I got that feeling. People were saying they felt singled out when a complaint was filed.

It's a little like the feeling we all have if we know we are speeding a little but other people are speeding a lot more, and we get stopped. It is not that we think we were doing the right thing by speeding, but we somehow feel cheated because all these other cars are whizzing by and we got stopped. We got some of that same feeling about human rights complaints.

From the point of view of human rights agencies, it is really the complainants who set the priorities of the agencies, not the agency itself, because they have a huge job dealing with the complaints as they come in the door. If those complaints, as I mentioned earlier, aren't the complaints that come from the most seriously disadvantaged groups, or on average aren't, then the agency has difficulty setting its priorities in the most rational way.

I want to move on to the focus on a remedy for past discrimination. It seems to me what we need here, and what is built into the Employment Equity Act, is positive measures to prevent discrimination. If the problem is ordinary business practices, the problem isn't a few bigoted people. Then, as with any other business practice—if you find out your factory is inefficient or there is any other kind of problem—you need a concerted, active plan to deal with that situation. You can't just say we'll all try harder in the future. I think that certainly is true here.

• 1125

So employment equity acts provide the information that allows that kind of looking at statistics over time that helps reveal subtle barriers. Employment equity acts also require positive measures—this is in sections 4 and 5 of the Employment Equity Act—the kinds of positive measures that are necessary to deal with systemic discrimination.

[*Traduction*]

Si vous faites une analyse générale de l'embauche par cet employeur sur une certaine période, par exemple sur un an, vous constaterez peut-être que, d'habitude, même s'il y a des femmes ou des membre d'autres groupes désignés sur la liste des candidats retenus, généralement, la proportion de ces candidats embauchés n'est pas aussi élevée qu'elle devrait l'être si on se fiait uniquement au système du mérite. C'est uniquement quand on procède à ce genre d'analyses globales que l'on s'aperçoit qu'il peut exister des obstacles systémiques pour certains groupes.

Le problème est évident pour les groupes qui sont victimes de discrimination. Pour les employeurs, puisque nous devons nous fier à un système de plaintes et puisque le fait d'avoir une plainte portée contre un employeur est un peu comme s'il était frappé par la foudre, c'est une chose qui frappe au hasard, même les entreprises qui savent qu'elles ont peut-être violé la loi ont l'impression d'avoir été choisies injustement. C'est l'impression que j'ai eue quand j'ai rencontré des groupes d'employeurs l'été dernier. Les employeurs m'ont dit avoir eu l'impression d'être visés injustement quand une plainte était portée contre eux.

Cela peut se comparer à ce que nous ressentons lorsque nous sommes arrêtés par la police et que nous savons que nous allions un peu trop vite, mais que d'autres allaient beaucoup plus vite que nous. Ce n'est pas que nous pensions bien faire en faisant un excès de vitesse, mais nous nous sentons lésés parce que les autres conducteurs allaient encore plus vite et que c'est nous qui avons été arrêtés. Les employeurs ressentent un peu la même chose au sujet des plaintes.

Quant aux agences de protection des droits de la personne, ce ne sont pas elles qui établissent leurs priorités, mais les personnes qui portent plainte parce que les agences ont déjà énormément de travail à faire pour s'occuper de toutes les plaintes qui leur arrivent. Comme je l'ai déjà dit, si ces plaintes ne viennent pas des groupes les plus défavorisés, ou du moins dans la moyenne, l'agence a du mal à établir ses priorités comme elle le devrait.

Je voudrait maintenant parler de l'accent qu'on met maintenant sur les correctifs pour la discrimination passée. Il me semble que ce qu'il nous faut à ce sujet, et c'est ce que prévoit la Loi sur l'équité en matière d'emploi, c'est une façon positive de prévenir la discrimination. Si ce sont les pratiques commerciales courantes qui sont à l'origine du problème, il ne sert à rien de s'en prendre aux personnes intolérantes. En l'occurrence, il faut préparer un plan d'action concret pour remédier au problème, comme on le fait pour tout autre type de pratique commerciale, ou lorsqu'on décèle un problème dans une usine ou une autre anomalie. Il ne suffit pas de dire: «Faisons tous un effort.» Je pense que c'est certainement vrai dans une telle situation.

Par conséquent, les lois sur l'équité en matière d'emploi nous renseignent sur les comportements qui doivent être évalués à l'aide des statistiques car c'est grâce à elles qu'on peut déceler les obstacles subtils. Les lois sur l'équité en matière d'emploi obligent également les employeurs à prendre des mesures positives—celles-ci sont décrites dans les articles 4 et 5 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi—pour contrer la discrimination systémique.

[*Text*]

I will use one more example that's been in the news this week, the air safety in the United States and the small airplanes and so on. In a sense, the traditional model developed in the 1960s would say, sue the pilots or maybe sue the airline, and get damages for the people whose planes have crashed. A systemic approach says, let's look for patterns of where these accidents are occurring and let's put some rules in place that will prevent that from happening in the future. That is of course exactly what the reaction of air traffic authorities almost instinctively is in dealing with this problem. It isn't, let's wait for a crash and then deal with it effectively. It seems to me we need to have the same type of approach in dealing with systemic discrimination.

I do have some suggestions for areas you might look into, but maybe I should stop for questions at this point and then see if we have time.

The Chair: Thank you so much for your opening remarks.

I will now start with the opposition and then go to the government side. In hearing witnesses other than ministers, we have decided we would go to a five–minute cycle.

Mr. Sauvageau, please go ahead.

M. Sauvageau (Terrebonne): Tout d'abord, je vous remercie, monsieur le président et je salue mes confrères du parti ministériel.

C'est ma première visite à ce Comité. Contrairement à vous, je ne suis pas un expert sur ce dossier–là. Je siège, d'habitude, au Comité de l'environnement et du développement durable.

À la suite de votre présentation que j'ai trouvée fort intéressante, je voudrais vous poser deux questions qui me semblent assez importantes. Vous avez fait une étude concernant la discrimination et les différentes lois, au niveau du gouvernement de la Colombie Britannique, et je voudrais savoir si, dans vos différentes études, vous avez pu observer que les gouvernements donnent l'exemple.

Est–ce que les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral appliquent une bonne politique d'équité de l'emploi? Est–ce que les règles, telles qu'énumérées par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux, sont respectées par ces mêmes gouvernements? C'est ma première question.

Vous avez aussi parlé du manque d'information du public. Ce qui me surprend beaucoup, c'est que nous avons le même problème au niveau de l'environnement et de la loi canadienne. Deuxième question: De quelle façon le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux pourraient améliorer l'information au public, et en particulier aux groupes qui sont les moins susceptibles d'obtenir cette information, surtout en ce qui concerne la loi sur l'équité?

Ce sont mes deux questions. Je vous remercie.

M. Black: Merci beaucoup. Je vais répondre en anglais, parce que c'est un peu difficile pour moi. . .

[*Translation*]

Je vais vous citer un autre exemple qui était rapporté dans les actualités de cette semaine. Cet exemple concerne la sécurité aérienne aux États–Unis et la présence des petits aéronefs. Dans un sens, si l'on suivait les pratiques courantes établies dans les années soixante, on recommanderait de poursuivre les pilotes ou la compagnie aérienne et de dédommager les propriétaires des avions qui se sont écrasés. Si on utilisait l'approche systémique, on dirait: examinons comment se sont produits ces accidents généralement et établissons des règles pour empêcher qu'ils ne se reproduisent à l'avenir. Évidemment, c'est exactement la réaction qu'adoptent presque instinctivement les responsables du trafic aérien quand ils sont confrontés à ce genre de problème. On ne dit pas: attendons qu'il se produise une catastrophe aérienne et nous verrons ensuite. Il me semble que nous devons avoir le même genre d'approche pour contrer la discrimination systémique.

J'aurais quelques suggestions à vous soumettre, mais peut–être devrais–je m'arrêter ici pour vous permettre de me poser des questions, quitte à revenir ensuite là dessus s'il nous reste du temps.

Le président: Je tiens à vous remercier pour votre déclaration préliminaire.

Je vais d'abord permettre à l'opposition de vous poser des questions et nous passerons ensuite au parti ministériel. Quand nous entendons des témoins autres que les ministres, nous avons décidé d'y aller par période de cinq minutes.

M. Sauvageau, vous avez la parole.

Mr. Sauvageau (Terrebonne): First of all, I want to thank you, Mr. Chairman, and to salute my colleagues from the government side.

It is my first time with this committee. Unlike yourself, I'm not an expert on that subject. I normally sit on the Standing Committee on Environment and Sustainable Development.

Following your presentation which I found very interesting, I would like to ask you two questions which I find rather important. You have made a study about discrimination and the different legislations which exist at the level of the province of British Columbia, and I would like to know if in your different studies you have found that governments behave well.

Are provincial and federal governments applying good policies on employment equity? Are the rules, as listed by the federal government and the provinces, being respected by these same governments? That is my first question.

You also talked about the lack of public information. I am very surprised to hear that, because we have the same problem at the environment level and with the Canadian legislation. My second question is the following: how could the federal and provincial government better inform the public, and particularly those groups who are the least in a position to get that information, especially concerning the legislation on employment equity?

Those are my two questions. Thank you.

Mr. Black: Thank you very much. I am going to answer in English, because it is a little bit hard for me. . .

[*Texte*]

M. Sauvageau: Aucun problème.

M. Black: En Colombie-Britannique, le gouvernement commence à répondre au besoin d'égalité.

The government is putting in place certain steps to start to deal with systemic discrimination within the government itself. Certainly at the federal level, within Treasury Board, there have been some attempts to do so.

• 1130

For me, one difficulty is that it's hard, even for someone who works in this field, much less for a general member of the public, to assess the adequacy of those internal measures. As you know, under the federal Employment Equity Act all employers in the federal sector other than the government are required to file annual reports in certain forms. The information that comes from the government is not as detailed or as widely available.

If I had time I would suggest some areas that I think deserve the committee's consideration. One such area is whether the exclusion of federal employees from the Employment Equity Act should be eliminated. In my own view there's an important symbol involved, as well as the effectiveness of the process. By excluding its own employees—and this has been true since the Employment Equity Act came into effect—the symbol is the government, as employer, is treated differently from other employers. It would also be useful because it would provide the visibility of the annual reports that would allow me and others to make a more accurate assessment of how well the government was doing.

With regard to your second question about public information, I would like to briefly divert to British Columbia, where there's been a severe problem. British Columbia eliminated any reference to education when it enacted amendments in 1984, and frankly, that has been an area of very serious concern for me in preparing my report in British Columbia.

I think there are two factors here. We have to make sure all agencies devote sufficient resources to providing that kind of information. I must say, in fairness, the record of the Canadian Human Rights Commission, certainly compared with British Columbia, compares favourably, but I think we can do more along those lines.

If we are relying on groups to take the initiative, then the groups have to have the resources necessary to analyze these reports. They're huge, thick, very technical reports and some volunteer can't sit down for one evening and do the work necessary. That's partly why it's so useful to have an Employment Equity Act that places the onus on the employer to develop plans without anybody filing a complaint in advance. All too often, no one is in a position to file the complaint.

[*Traduction*]

Mr. Sauvageau: No problem.

Mr. Black: In British Columbia, the government is beginning to answer to the needs for equality.

Le gouvernement met en place certaines mesures pour supprimer la discrimination systémique au sein du gouvernement. Évidemment, au gouvernement fédéral, au Conseil du Trésor par exemple, certains efforts ont été déployés dans ce but.

Le problème d'après moi, c'est qu'il est difficile même pour quelqu'un qui travaille dans ce domaine, encore plus pour quelqu'un du public en général, d'évaluer la pertinence de ces mesures internes. Comme vous le savez, en vertu de la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi, tous les employeurs du secteur fédéral autre que le gouvernement sont tenus de produire sous une forme ou une autre des rapports annuels. L'information qui vient du gouvernement n'est pas aussi détaillée ni aussi largement diffusée.

Si j'avais le temps, je suggérerais au comité des points qui, à mon avis, mériteraient d'être examinés. Il devrait notamment se demander s'il faudrait cesser d'exclure les employés fédéraux de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les règles que le gouvernement s'impose ont une importance symbolique, qui a une incidence sur l'efficacité du processus. En excluant ses propres employés—et ce, dès l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité en matière d'emploi—le gouvernement est devenu aux yeux de tous un employeur qui est traité différemment des autres employeurs. Il serait en outre utile de soumettre le gouvernement fédéral aux même règles de transparence, car les renseignements qu'il serait obligé de produire dans ses rapports annuels me permettraient, à moi comme à d'autres, de mieux évaluer le comportement du gouvernement en la matière.

En ce qui concerne votre deuxième question au sujet de l'information donnée au public, j'aimerais brièvement faire dévier la discussion pour parler de la Colombie-Britannique, où le manque d'information est un problème grave. La Colombie-Britannique a supprimé toute référence à l'éducation du public, quand elle a modifié sa loi en 1984, et, honnêtement, cela m'a posé de très sérieux problèmes quand j'ai préparé mon rapport sur l'équité en matière d'emploi en Colombie-Britannique.

Je pense qu'il y a deux facteurs dont il faut tenir compte ici. Nous devons nous assurer que tous les organismes affectent suffisamment de ressources pour fournir ce genre d'information. Je vous avouerai franchement que le dossier de la Commission canadienne des droits de la personne se compare certainement favorablement à celui de la Colombie-Britannique, mais je pense que nous pouvons en faire encore plus dans ce domaine.

Si nous nous fions sur les groupes pour prendre l'initiative, il faudrait leur donner les ressources nécessaires pour analyser ces rapports. Ce sont des rapport volumineux et très techniques, et l'on ne peut demander à un bénévole de prendre sa soirée pour faire le travail. C'est en partie pour cela qu'il est si utile d'avoir une loi sur l'équité en matière d'emploi qui oblige l'employeur à élaborer des plans pour contrer la discrimination au lieu d'attendre que quelqu'un porte plainte. Il arrive trop souvent que personne n'est en mesure de déposer la plainte.

[*Text*]

The Chair: Yes, Mr. Sauvageau.

M. Sauvageau: Oui, je vous remercie. Est–ce que j'ai encore un peu de temps?

Est–ce que vous avez bien dit qu'il y avait une exclusion du gouvernement fédéral concernant l'équité de l'emploi au niveau de l'embauche?

Prof. Black: The federal government does not have to file the same reports under the Employment Equity Act regarding its employees as other employers in the public sector.

M. Sauvageau: Est–ce que vous seriez prêt à recommander que le gouvernement fédéral s'ajuste de la même façon que le secteur privé? Pensez–vous que le gouvernement fédéral devrait émettre les mêmes rapports que le secteur privé?

Prof. Black: If I were on this committee, that would be an area I would examine very seriously. I think it would give a very good signal to the public that the government was applying the same standards to itself it applies to others.

M. Sauvageau: Je vous remercie beaucoup.

Mrs. Hickey (St. John's East): I wasn't going to ask this question, but can you give us some idea how the federal government is different from the private sector? What is the big difference?

Prof. Black: There is a a fairly thick set of regulations for the exact reports that have to be filed under the Employment Equity Act, with some broken down by specific job categories, salary levels and so on. It's a fairly detailed process, and very useful.

Mrs. Hickey: Is it that different?

Prof. Black: It is my understanding, unless things have changed very recently and I'm unaware, that the information from the government isn't at the same level of detail. As well, the reports filed under the Employment Equity Act are available in libraries across the country. The same is not necessarily true of the Treasury Board.

• 1135

Mrs. Hickey: What I wanted to ask, though, is how one determines which group should or should not receive the protection under the act. Can you tell us that?

Prof. Black: That is a good question and not an easy one to answer. I can give you the principle, but the working out is harder.

It seems to me that what employment equity acts are designed to do is encourage programs and require programs for groups that are persistently disadvantaged. I think the underlying principle is to identify the groups that are persistently disadvantaged.

The Canadian Human Rights Act also covers those groups, obviously, but in addition, it covers individuals who might experience discrimination who are not disadvantaged. So if I was discriminated against on the basis that I'm a male, then I would legitimately have a complaint under the Canadian Human Rights Act, but the Employment Equity Act wouldn't be designed to deal with that, because males, as a group, have more than their fair share of jobs, not less.

[*Translation*]

Le président: Oui, monsieur Sauvageau.

Mr. Sauvageau: Yes I thank you. I have some time left?

Did I hear you say that the federal government is excluded from the application of the Employment Equity Act?

M. Black: La Loi sur l'équité en matière d'emploi n'oblige pas le gouvernement fédéral à déposer les mêmes rapports au sujet de ses employés que les autres employeurs du secteur public.

Mr. Sauvageau: Would you be ready to recommend that the federal government be submitted to the same rules as the private sector? Do you think that the federal government should file the same report as the private sector?

M. Black: Si j'étais membre de ce comité, c'est une question que j'examinerais très sérieusement. Cela indiquerait très clairement à la population en général que le gouvernement est prêt à se soumettre aux normes qu'il impose aux autres.

Mr. Sauvageau: I thank you very much.

Mme Hickey (St. John's–Est): Je n'avais pas l'intention de vous poser cette question, mais pouvez–vous nous donner une idée de ce qui différencie le gouvernement fédéral du secteur privé? En quoi est–il si différent?

M. Black: Il y a toute une série de règlements qui traitent des rapports qui doivent être produits en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, où sont ventilés les diverses catégories d'emploi, les niveaux de salaires et ainsi de suite. C'est un processus passablement détaillé et très utile.

Mme Hickey: Le gouvernement est–il à ce point différent?

M. Black: Sauf erreur, à moins que les choses aient changé très récemment et qu'on ne m'ait pas mis au courant, les renseignements qui proviennent du gouvernement ne sont pas aussi détaillées. En outre, on peut trouver dans les bibliothèques les rapports déposés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ce n'est pas nécessairement le cas pour le Conseil du Trésor.

Mme Hickey: Je voulais toutefois vous demander comment on peut décider quel groupe devrait bénéficier de la protection de la Loi. Pourriez–vous nous le dire?

M. Black: C'est une bonne question, et il n'est pas facile d'y répondre. Je puis vous expliquer le principe, mais il est plus difficile de l'appliquer.

À mon avis, les lois sur l'équité en matière d'emploi sont conçues pour favoriser et pour exiger la mise en oeuvre de programmes à l'intention des groupes qui sont régulièrement défavorisés. Je pense que le principe sous–jacent consiste à identifier ces groupes–là.

La Loi canadienne sur les droits de la personne protège aussi ces groupes, de toute évidence, mais elle s'applique aussi aux personnes qui pourraient être victimes de discrimination sans être défavorisées. Par conséquent, si j'ai été victime de discrimination parce que je suis un homme, j'aurais matière à plainte au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne, mais la Loi sur l'équité en matière d'emploi n'a pas été conçue pour un cas comme celui–là, parce que les hommes, en tant que groupe, ont plus que leur juste part des emplois, plutôt que l'inverse.

[*Texte*]

The second part of the question is, "Exactly what groups?" In general terms, the designated groups in the Employment Equity Act aren't bad. One thing the committee might want to look at is the definition of "disability" to make sure it covers the kinds of disabilities that really affect people's job opportunities. That's certainly the intent, I think, but it is an area you might want to look at.

There have been complaints from some quarters in the past that some employers would count people who had had appendicitis or used glasses, or whatever, and that the programs weren't doing much for the people who really experienced discrimination in this area.

Certainly women should still be included. There's no doubt that the first nations people suffer very severe disability in the employment sector as a group, so there seemed to be no reason whatsoever to modify that. The statistics regarding visible minorities certainly show that they continue not to get their fair share of jobs and continue to get more than their fair share of unemployment.

My one concern regarding visible minorities is that the act lumps together. In other words, it says, "Are you a woman? Are you a person with a disability? Are you a first nations person?"

Mrs. Hickey: What if you are a woman with a disability and you're aboriginal?

Prof. Black: Then you would fill in all three.

My one concern is that, by lumping together all visible minorities, in certain markets that might hide the fact that a particular minority is experiencing especially severe inequality; that's masked by the fact that some other group that counts as a visible minority is actually doing pretty well. On average things don't look too bad, so it hides some of the particular problems.

Certainly, regarding problems experienced by black Canadians in some communities, we haven't realized the full extent of that inequality because it's masked by combining those statistics with those for other groups.

Mrs. Hickey: I don't know if they have the current system that's in effect right now. Is that still a viable way of deciding who's who, or do you have some suggestions that we could look at?

Prof. Black: The self–identification? It has probably rightly been considered to be an important factor in continuing to have support for these programs.

Self–identification isn't quite as intrusive as someone else making the identification for you. On the other hand, there have been some worries that self–identification doesn't necessarily identify everybody who comes within the group. Some people just won't identify, so the statistics might not be quite as accurate as they would be by other measures.

[*Traduction*]

La deuxième partie de la question consiste à savoir exactement de quels groupes il s'agit. Globalement, les groupes désignés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont bien ciblés. Votre comité voudra peut–être se pencher sur la notion d'incapacité, pour être sûr qu'elle couvre les genres d'incapacités qui influent vraiment sur les possibilités d'emploi des gens. C'était certainement l'intention du législateur, je crois, mais vous voudrez peut–être étudier cette question–là.

Dans le passé, certains se sont plaints que des employeurs considéraient comme handicapées des personnes qui avaient eu l'appendicite ou qui portaient des lunettes, par exemple, et que les programmes n'étaient pas vraiment très utiles pour les gens qui souffraient vraiment de discrimination à cet égard.

De toute évidence, les femmes devraient continuer de figurer parmi ces groupes. Il est certain que les membres des Premières nations sont très défavorisés sur le plan de l'emploi, en tant que groupe, de sorte qu'il ne me semble y avoir aucune raison de changer la situation à leur égard. Les statistiques sur les minorités visibles confirment de toute évidence que les membres de ces groupes continuent à ne pas avoir leur juste part des emplois et avoir plus que leur part de chômeurs.

La seule réserve que j'ai en ce qui concerne les minorités visibles, c'est que la Loi regroupe tout. En d'autres termes, elle dit: «Êtes–vous une femme? Êtes–vous une personne handicapée? Êtes–vous membre d'une Première nation?»

Mme Hickey: Que se passe–t–il dans le cas d'une femme handicapée autochtone?

M. Black: Elle appartient aux trois groupes à la fois.

Ma seule réserve, c'est qu'en regroupant toutes les minorités visibles, il est possible qu'on camoufle le fait que, dans certains marchés, une minorité donnée peut–être particulièrement défavorisée, alors qu'un autre groupe considéré lui aussi comme une minorité visible s'en tire assez bien. La situation d'ensemble des minorités visibles ne semble pas trop mauvaise, mais cela peut masquer certains problèmes particuliers.

Quand on pense aux difficultés qu'éprouvent nos concitoyens noirs dans certaines localités, il est certain que nous ne nous rendons pas compte de toute l'ampleur de l'inégalité dont ils souffrent, parce qu'elle est masquée par le fait que les statistiques les concernant sont combinées avec celles des autres groupes.

Mme Hickey: Je ne sais pas s'ils ont le système actuellement en vigueur. Est–ce que c'est toujours une façon viable de décider à qui on a affaire, ou avez–vous quelque chose d'autre à nous proposer?

M. Black: Le système d'auto–identification? On l'a probablement considéré avec justesse comme un facteur important qui justifie le maintien de ces programmes.

L'auto–identification est une méthode plus discrète que si c'est quelqu'un d'autre qui est chargé d'identifier la personne intéressée. D'un autre côté, d'aucuns craignent que cette méthode ne permette pas nécessairement d'identifier tous les membres d'un groupe. Certaines personnes refusent tout simplement de s'identifier, de sorte que les statistiques ne sont peut–être pas aussi exactes qu'elles pourraient l'être si l'on avait recours à d'autres moyens.

[*Text*] [*Translation*]

• 1140

This is an area where, using the government's own work force, it might be interesting to do a comparison wherein you would take the same group of people and do the analysis in different ways—once by self–identification, and then by another measure—and compare the results. You might find self–identification is good enough, slightly lower but basically accurate. You might find you wanted to build some corrective measure, or that self–identification consistently underestimated a group by 7% or something. You might find there were more serious problems. But I think some further research in this area would be warranted.

C'est un secteur dans lequel il serait peut–être intéressant d'établir une comparaison, dans la fonction publique fédérale elle–même, pour voir quels résultats on obtiendrait en soumettant le même groupe de personnes à la même analyse, réalisée de différente façon, une fois par auto–identification et une autre fois par un autre système. Il est possible que l'auto–identification donne des résultats satisfaisants, même si elle ne permet pas d'identifier tous les membres de ces catégories. Peut–être constateriez–vous qu'il vous faut un mécanisme correcteur, ou que l'auto–identification sous–estime régulièrement la population d'un groupe de 7 p. 100, par exemple. Vous pourriez aussi constater des difficultés plus graves. Néanmoins, je pense qu'il serait utile de faire d'autres recherches sur cette question.

Mrs. Hickey: Thank you very much.

Mme Hickey: Merci beaucoup.

Mr. Maloney (Erie): Could you explain why, right now, the federal government is not covered by the Employment Equity Act?

M. Maloney (Erie): Pourriez–vous nous expliquer pourquoi l'administration fédérale n'est actuellement pas assujettie à la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

Prof. Black: I'm going back into parliamentary debates from 1984. I think it's fair to say it's been controversial ever since it came into effect.

I think the argument was, if my memory is correct, that they already had a process in place; that they were actually ahead of the private sector at the time; and therefore it would actually upset things to set a new system in place.

My difficulty, because I want to be fair here, is that coming from B.C. now and no longer being in Ottawa, the information is a bit hard to get at. That's precisely the problem. I can give you more of an indication of how the banks are doing than how the federal government is doing, because I have on my shelf the employment equity reports that cover the banks and airlines and so on. I haven't had access to similar information.

M. Black: Je vais devoir revenir à des débats parlementaires qui remontent à 1984. Je ne crois pas exagérer en disant que cette loi a toujours été controversée.

Au début, si ma mémoire est bonne, je pense que l'administration fédérale a dit qu'elle avait déjà un processus, qu'elle devançait déjà le secteur privé sur ce plan–là et que l'on aurait perturbé les choses en instaurant un nouveau système.

Je tiens à être juste, et comme je suis maintenant en Colombie–Britannique et que j'ai quitté Ottawa, il m'est plus difficile maintenant d'obtenir l'information nécessaire. C'est précisément le problème. Je puis vous donner une meilleure idée des résultats obtenus par les banques à cet égard que de ceux de l'administration fédérale, parce que j'ai dans mon bureau les rapports sur l'équité en matière d'emploi au sujet des banques, des compagnies aériennes, etc. Je n'ai pas eu accès à une information analogue au sujet de l'administration fédérale.

Mr. Maloney: If in fact the federal government was subject to the Employment Equity Act, it would be a federal agency monitoring a federal agency. How would you recommend this system be set up?

M. Maloney: Si l'administration fédérale était effectivement assujettie à la Loi sur l'équité en matière d'emploié, nous aurions un organisme fédéral chargé de superviser d'autres organismes et ministères fédéraux. Comment proposeriez–vous qu'on structure un tel système?

Prof. Black: I think you raise an important point. One key feature—I would say this is a key feature, even if the government weren't covered—is that the agency monitoring should be an independent agency. I think it's even important as applied to the private sector that everybody have confidence that this is an independent, impartial judgment and that there be no perception of any other factors entering in, much less them actually entering in.

If that's true, then we have a lot of precedent. The Canadian Human Rights Commission itself, of course, has jurisdiction over complaints by federal employees; that's true in every province. In provinces we have offices of the ombudsman, federal auditors general and so on—independent officials that then monitor government activities. So as long as you have independence, I think it will work.

M. Black: À mon avis, ce que vous dites est important. L'un des éléments clés—je pense que ce serait un élément clé, même s'il ne s'agissait pas de l'administration gouvernementale—serait l'indépendance de l'organisme de surveillance. Je pense qu'il est important même pour le secteur privé que tout le monde soit convaincu que le jugement de l'organisme de surveillance est indépendant et impartial et qu'on ne puisse pas croire qu'il y a d'autres facteurs en jeu, et encore moins qu'il y en ait vraiment.

Si c'est le cas, nous avons bien des précédents. La Commission canadienne des droits de la personne elle–même a, bien entendu, le mandat d'instruire les plaintes des fonctionnaires fédéraux, et ce, quelle que soit la province. Dans les provinces, il y a les ombudsman, il y a un vérificateur général au gouvernement fédéral, et ainsi de suite, bref des autorités indépendantes qui surveillent les activités gouvernementales. Tant que ces autorités sont indépendantes, je crois que le système va fonctionner.

[*Texte*]

Mr. Maloney: Mr. Black mentioned that if he had time he'd like to perhaps give us some suggestions. I appreciate that the other members may have questions to pose, but at the end I'd certainly like to have time to hear what his suggestions would be.

Prof. Black: I'm sneaking a few in, actually.

Mr. Maloney: God bless you.

Mr. Ianno (Trinity—Spadina): I'm wondering about the origin of employment equity. When the definition of visible minority came into being, why was it that Canadians of origins other that English and French were left out of the definition, taking into account that Pagtakhan may not get an interview when the prospective employer looks at the name and sees Pagtakhan versus Wood and decides to have Wood come in? When Wood does come in, and it's not Bob, but it happens to be somebody who's black, then of course they will get their due course according to that employer if they were discriminating in the first place.

I had this discussion at the provincial level, in Ontario, when they were coming up with the definition, because there are many who are discriminated against in a very eloquent way nowadays. You don't see it so easily at times. I'm wondering why that was never considered as part of the employment equity plan.

• 1145

Prof. Black: It's clear to say that while some details were developed later, in general the definition followed the recommendations of the ROYAL Commission on Equity in Employment, headed by the now Judge Rosalie Abella. Her report tried to identify the groups that as a group, on an ongoing persistent basis, experience discrimination and inequality. I think she identified colour—in other words, visible minorities, as opposed to, I guess, audible, with names—as the groups that were most at risk in general for this kind of inequality.

Inevitably that leaves out groups. You can be discriminated against on the basis of marital status, or religion, or having a name that is not of English or French derivation. And you certainly deserve a remedy for that. Her study, which was a very well–done study, suggested that at least based on the evidence then available, she couldn't find persistent patterns that showed as a group those people didn't have their fair share of job opportunities. That's why they were excluded.

Two points to make are, first, of course those people have a right to make a complaint under the Canadian Human Rights Act. So the question isn't should those people have protection against discrimination, but what should be the form of protection?

[*Traduction*]

M. Maloney: M. Black a dit que, s'il avait le temps, il aimerait peut–être nous présenter des propositions. Je sais que les autres membres du comité ont peut–être des questions à lui poser, mais, à la fin, j'aimerais certainement que nous ayons le temps d'entendre ces propositions.

M. Black: En fait, j'en ai déjà fait passer quelques–unes par la bande.

M. Maloney: Dieu merci.

M. Ianno (Trinity—Spadina): Je me demande d'où est partie la notion d'équité en matière d'emploi. Quand on a adopté une définition du concept de minorité visible, pourquoi en a –t–on écarté les Canadiens originaires d'autres groupes que les Anglais et les Français, quand on sait que Pagtakhan n'aura peut–être pas d'entrevue de sélection si l'employeur éventuel lit sa liste et qu'il y voit «Pagtakhan» et «Wood», et qu'il décide de convoquer Wood à l'entrevue? Quand Wood se présente—ce n'est pas Bob, mais c'est un Noir—eh bien, il saura ce qui l'attend, avec cet employeur, si celui–ci fait de la discrimination.

J'ai eu cette discussion au palier provincial, en Ontario, quand on a adopté la définition, parce qu'il y avait bien des gens qui étaient victimes de discrimination d'une façon qu'on jugerait très évidente aujourd'hui. Ce n'est pas toujours très clair. Je me demande pourquoi on n'a jamais tenu compte de ce facteur dans le cadre du régime d'équité en matière d'emploi.

M. Black: Il est évident que, bien que certains détails aient été mis au point plus tard, la définition a été globalement fondée sur les recommandations de la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi, dirigée par M^me^ Rosalie Abella, qui est depuis devenue juge. Dans son rapport, elle avait tenté d'identifier les groupes qui, en tant que groupes, sont constamment et régulièrement victimes de discrimination et d'inégalités. Je crois qu'elle avait retenu le critère de la couleur de la peau—en d'autres termes, celui des minorités visibles, plutôt que celui des noms, autrement dit les minorités audibles—comme les groupes les plus généralement susceptibles de souffrir de ce genre d'inégalités.

Il est inévitable que la définition exclue certains groupes. Quelqu'un peut être victime de discrimination en fonction de son état civil, de sa religion ou de son nom, lorsqu'il n'est pas d'origine anglaise ou française. Et il a de toute évidence droit à une réparation à cet égard. L'étude de M^me^ Abella était très bien faite, et elle a conclu que, au moins à partir des éléments de preuve dont elle disposait, il lui était impossible de trouver de tendances persistantes démontrant que, en tant que groupes, ces gens–là n'avaient pas leur juste part des possibilités d'emploi, et c'est pourquoi ils sont exclus de la définition.

Cela dit, je dois apporter deux précisions. Premièrement, ces gens ont bien entendu le droit de porter plainte en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il ne s'agit donc pas de savoir s'ils devraient être protéger contre la discrimination, mais quelle devrait être la forme de protection qu'on leur accorde.

[*Text*]

The second point is that if more up–to–date information showed the same kinds of patterns as she found for the groups now designated, then serious consideration should be given to changing it. But in my view that kind of change, to be rational, should be based on statistics about the overall job opportunities of the group.

Mr. Ianno: In the study, which has been going on since 1984, has anybody been looking at that side of the issue?

Prof. Black: Not to my knowledge. You may have to ask other witnesses that.

The difficulty, of course, is that you can't make that study based on the reports that are filed under the act, because they don't cover those workers. They don't separate out those workers.

Mr. Ianno: So if she did not do it in the initial stages, and somehow we're not aware of any other groups considering doing anything of that nature, then in effect if there has been discrimination and if it continues in any way, it will not be looked at at all, from the existing information we have.

Prof. Black: First, I think she did try to look at the entire picture of equality to identify who the designated groups should be. So I didn't mean to give the impression that she hadn't thought about this question at all.

One way to start to go about it might be to look at the complaints under the Canadian Human Rights Act and see if there turned out to be some kind of pattern. If there was, then there would be concerns.

My impression—but I must be honest with you and tell you it's impressionistic—is that we would find that kind of discrimination to be like religious discrimination. It happens. It deserves a remedy when it happens. But it isn't the kind of persistent, ongoing discrimination that has a serious, ongoing effect on people's job opportunities.

Mr. Ianno: From your information, that's the case. From the statistics that are available, that is the case. But is it from your intuition or from the statistics that you are speaking?

Prof. Black: I can't honestly tell you I've gone through all the cases to look at that. It's an interesting project. It's not as easy a project as one would think.

A colleague of mine at the University of British Columbia Law School did a study on discrimination against women who are members of visible minorities. She had a terrible time, because she would find a case indexed to sex discrimination but when she read it, it sometimes was guesses based on the name, or a happenstance description of the facts, that would let her know whether the person was a member of a racial minority.

• 1150

Mr. Ianno: The reason I allude to this is because it's very difficult for anyone to go to the Canadian Human Rights Commission to say they've been discriminated against when they may not get the interview in the first place.

[*Translation*]

Deuxièmement, si des études récentes révélaient ce genre de tendance pour des groupes autres que ceux qu'avait identifiés M^me^ Abella, il faudrait sérieusement envisager de changer la définition. Néanmoins, à mon avis, pour que ce genre de changement soit logique, il faudrait qu'il soit fondé sur des statistiques concernant les possibilités d'emploi globales du groupe visé.

M. Ianno: Dans l'étude, qui dure depuis 1984, quelqu'un a–t–il envisagé cet aspect de la question?

M. Black: Pas à ma connaissance. Vous devrez peut–être poser cette question à d'autres témoins.

La difficulté est bien sûr, que cette étude ne saurait être fondée sur les rapports qui sont déposés en vertu de la Loi, parce que les travailleurs en question ne sont pas visés par ces études, qui ne les distinguent pas des autres.

M. Ianno: Alors, si elle ne l'a pas fait au début et que nous ne sachions pas s'il y a d'autres groupes qui envisagent de faire quelque chose du genre, on ne saura pas qu'il y a discrimination et que cette discrimination se poursuit, à partir des renseignements que nous avons.

M. Black: Premièrement, je crois qu'elle a effectivement tenté d'avoir une vue d'ensemble des questions d'égalité pour savoir quels devraient être les groupes désignés. Je ne voulais pas donner l'impression qu'elle n'avait du tout réfléchi à cette question.

On pourrait peut–être analyser les plaintes portées en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne pour voir s'il y a moyen d'en dégager une tendance. Si c'était le cas, il y aurait matière à réflexion.

À mon avis—je dois être honnête avec vous et vous dire que ce n'est qu'une impression—, nous finirions par constater que ce genre de discrimination est analogue à la discrimination fondée sur des raisons religieuses. Ça arrive, et il faut prendre des mesures quand cela arrive, mais ce n'est pas le genre de discrimination constante et persistante qui influe constamment et profondément sur les possibilités d'emploi des gens.

M. Ianno: C'est ce que vous pensez, à partir des renseignements que vous avez et des statistiques que vous pouvez vous procurer. Mais, vous fondez–vous sur votre intuition ou sur les statistiques?

M. Black: Je ne peux pas honnêtement vous dire que j'ai étudié tous les cas qui se sont produits dans cet optique. C'est un projet intéressant. Ce ne serait pas aussi facile qu'on pourrait le penser.

Un de mes collègues de la Faculté de droit de l'Université de la Colombie–Britannique a fait une étude sur la discrimination exercée contre les femmes membres de minorités visibles. Ça lui a donné beaucoup de mal, parce quand elle trouvait, par exemple, une affaire classée sous la rubrique discrimination sexuelle elle ne se rendait compte en lisant le dossier que l'intéressée était membre d'une minorité raciale qu'en faisant une supposition fondée sur son nom, ou grâce à un détail dans la description des faits.

M. Ianno: Si j'ai fait allusion à cela, c'est parce qu'il est très difficile pour quelqu'un d'aller dire à la Commission canadienne des droits de la personne qu'il a été victime de discrimination alors qu'il n'est même pas arrivé à l'étape de l'entrevue de sélection.

[*Texte*]

I can give you an example. There's a Canadian pollster that the odd time throws in the name of a candidate with the same qualifications just to see what kind of vote total the individual gets. You would be surprised by the very few votes that individual gets from the general public. Of course, you wonder why that's the case, because the only thing that's different is the name. It's very difficult, I think, to determine what discrimination is on that basis. I wonder whether somehow or other the community at large is willing to consider something of that nature in order to find out how we can at least put the playing field on an equal level.

Prof. Black: Or determine whether the playing field is presently equal; that's step one. As I say, my hunch is that for most of the groups it is pretty even. That isn't to say that individuals don't face discrimination. However, it's more intuition than statistics, I must confess.

Mr. Ianno: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Wood (Nipissing): I just have a couple of questions for Professor Black.

During hard economic times, is employment equity a viable goal? How does it play?

Prof. Black: I think it's something we can't abandon in hard economic times. If we abandon it in hard economic times, what we're saying in effect is that the primary burden of recession should fall on the designated groups and we'll consciously make sure that's the way it works.

On the other hand, is it as effective in times of economic downturn? I think the honest answer is that no program for equality is as effective. Obviously, if you start out with an all male work force and are going to rectify that by having goals and timetables regarding the hiring of women but you aren't hiring anybody, you can say you'll hire 50% women, but 50% of zero is zero. Unless there is some turnover, it's hard to change existing patterns. Certainly, no act anywhere says to fire the existing workers to make room for new people, or anything like that; therefore you have to have some turnover to have progress.

Mr. Wood: What effect does employment equity have on reverse discrimination? How do you alleviate it?

Prof. Black: My view, and I think the view of the Supreme Court of Canada—I can't take much credit for this one—is that most of what's called reverse discrimination is not discriminatory. In other words, if we have a work force that is primarily male and primarily white and we develop a plan that sets goals and timetables for changing that, in my view that's a move towards equality.

[*Traduction*]

Je peux vous en donner un exemple. Une firme canadienne de sondage ajoute parfois à la liste des candidats le nom d'une personne qui a les mêmes titres et qualités, juste pour voir combien de voix ce candidat factice va récolter. Vous seriez étonné de voir combien il en récolte peu. Bien entendu, vous vous demandez pourquoi, parce que la seule différence, c'est le nom. Je pense qu'il est très difficile de déterminer quelle sorte de discrimination peut être fondée là-dessus. Je me demande si, d'une façon ou d'une autre, la population en général est disposé à envisager quelque chose de cet ordre pour savoir comment nous pouvons au moins niveler les règles du jeu.

M. Black: Ou commencer par savoir si les règles du jeu sont les mêmes pour tous. Comme je le disais, j'ai l'impression qu'elles le sont à peu près, pour la plupart des groupes. Cela ne veut pas dire que certaines personnes ne sont pas victimes de discrimination. Toutefois, je dois avouer que je me fonde plus sur mon intuition que sur des statistiques pour le dire.

M. Ianno: Merci, monsieur le président.

M. Wood (Nipissing): J'ai juste deux questions pour M. Black.

Quand la conjoncture économique est difficile, l'équité en matière d'emploi est-elle un objectif viable? Comment les choses passent-elles?

M. Black: Je pense que nous ne pouvons pas renoncer à ce principe parce que la conjoncture économique est difficile. Si nous y renonçons, cela revient à dire que la récession devrait affecter surtout les groupes désignés et que nous ferons consciemment ce qu'il faut pour que les choses se passent de cette façon.

D'un autre côté, la politique d'équité en matière d'emploi est-elle aussi efficace quand il y a un ralentissement de l'économie? Honnêtement, je pense qu'aucun programme d'équité ou d'égalité n'est aussi efficace en pareil cas. De toute évidence, quand on commence avec une main-d'oeuvre entièrement masculine et qu'on essaie de corriger la situation en fixant des objectifs et des délais pour l'embauche des femmes, mais qu'on embauche personne, 50 p. 100 de rien, c'est toujours rien. À moins qu'il n'y ait un certain roulement, il est difficile de changer la composition d'une main-d'oeuvre. Il est certain qu'aucune loi n'exige que l'on congédie des travailleurs pour laisser la place à d'autres personnes, de sorte qu'il faut un certain roulement pour qu'il y ait progrès.

M. Wood: Quel est l'effet de l'équité en matière d'emploi sur la discrimination à rebours? Comment la palliez-vous?

M. Black: Mon opinion est la même que celle de la Cour suprême du Canada, je pense—je ne peux pas réclamer beaucoup de crédit pour cela—:dans l'ensemble, ce qu'on appelle de la discrimination à rebours n'est pas de la discrimination. En d'autres termes, si nous avons une main-d'oeuvre principalement composée d'hommes de race blanche et que nous nous donnons un plan assorti d'objectifs et de délais pour la modifier cela, nous progressons vers l'égalité.

[*Text*]

One way to look at it would be to say that every time an employer gives out pay cheques and most of them go to white males we have another instance of added discrimination. I don't view correcting that situation as discriminatory, any more than correcting other situations in society. We pay attention in our health care system to people who are ill because that's where the needs are.

Mr. Wood: Thank you, Mr. Chairman.

• 1155

Mr. Grose (Oshawa): This is rather touchy, but especially when you target specific groups to be covered under employment equity, what provision can you make—and I can't see where you can make one—for cultural and/or language difficulties?

I'll be honest with you; in my own small business I faced this. I hired an employee because it seemed like a good idea. Employment equity had nothing to do with it. It never occurred to me. This was a person with two arms and two legs and I thought they could do the job. We ran into a language problem in that I sometimes misinterpreted the report I was getting, and sometimes the employee misinterpreted the instructions. We also ran into the same problem with customers.

Now I'm faced with the problem of this employee not performing according to the standard in my business, so what do I do? What's the remedy here? Maybe it would tend to make me shy away from the situation in the first place, which then gets me into a problem that I'm not complying with the regulation.

Prof. Black: Maybe I can answer your question by telling you about a B.C. case that involved somebody working in a mill. There were the same kinds of fears, that the person couldn't understand safety instructions and those kinds of matters, so the person didn't get the job. The hearing said that because their condition was different—and this goes back to my point about duty to accommodate, whether it's disability or language or whatever—the employer first has to see if there are ways to accommodate that.

Of course, I can't speak on your particular situation, but in this mill situation they found there were other employees they worked with who spoke both languages well who, if there was a problem, could pass on the information. They said signs could be in two languages. Actually the person was a member of the Sikh faith and so was a decent percentage of the work force, so it wouldn't just be signs for this one person; it would be signs for a lot of people.

[*Translation*]

On pourrait par exemple envisager la question en disant que, chaque fois qu'un employeur distribue des chèques de paye et qu'il en distribue la plupart à des hommes de race blanche, c'est un cas de discrimination de plus. Je ne pense pas que corriger cette situation soit discriminatoire, pas plus que ce serait discriminatoire de corriger d'autres situations dans notre société. Dans notre système de soins de santé, nous nous occupons des gens malades parce que ce sont eux qui ont besoin de soins.

M. Wood: Merci, monsieur le président.

M. Grose (Oshawa): Ma question est un peu délicate, mais, surtout quand vous prenez des mesures d'équité en matière d'emploi axées sur des groupes particuliers, que prévoyez–vous—et j'ajoute que je ne vois pas comment vous pourriez prévoir—pour remédier aux problèmes culturels ou linguistiques?

Je serai franc avec vous: ça m'est arrivé dans ma propre petite entreprise. J'ai embauché quelqu'un, parce que ça me semblait être une bonne idée. Je ne pensais pas du tout à l'équité en matière d'emploi. La personne que j'ai embauché a fait deux bras et deux jambes, et je pensais qu'elle pourrait faire le travail. Nous avons eu un problème de langue, en ce sens que j'ai parfois mal interprété les rapports qu'elle m'a donnés et qu'elle a parfois mal interprété mes instructions. Et nous avons le même problème entre elle et les clients.

Maintenant, j'ai un problème avec cet employé parce que son rendement n'est pas conforme aux normes de mon entreprise, alors, que puis–je faire? Quelle est la solution? Peut–être cela devrait–il tendre à me faire envisager toute cette situation–là avec une certaine méfiance, ce qui va me causer un autre problème, parce que je ne respecte pas la réglementation.

M. Black: Peut–être pourrais–je répondre à votre question en vous parlant d'un cas que nous avons eu en Colombie–Britannique, dans une scierie. Les responsables de la scierie avaient des craintes analogues, en se disant que l'intéressé ne pourra pas comprendre les instructions de sécurité, par exemple, et c'est pourquoi il n'a pas obtenu l'emploi. À l'audience, on a conclu que, parce que la situation de l'intéressé était différente—et ça revient à ce que je disais sur le droit de prendre des mesures d'adaptation, qu'il s'agisse d'une incapacité ou d'une question linguistique ou d'un autre problème quelconque—, l'employeur aurait du commencer par vérifier s'il n'y avait pas des moyen de surmonter la difficulté.

Bien entendu, je ne peux pas parler de votre cas, mais, dans ce cas–là, à la scierie, on a constaté qu'il y avait d'autres employés qui connaissaient bien les deux langues et qui auraient pu communiquer l'information à l'intéressé, s'il y avait eu un problème. On a dit que les panneaux indicateurs auraient pu être dans les deux langues. En fait, l'intéressé était un Sikh, tout comme un pourcentage relativement élevé de l'effectif, de sorte que les panneaux n'auraient pas été seulement utiles pour lui, mais aussi pour les autres.

[*Texte*]

So they said that first you have a duty to make those accommodation measures. But second, the human rights statutes in all jurisdictions say that if, even making those measures, you would suffer an undue hardship in your business by having that person, if the person just couldn't do the job no matter what measures you put in place, then there is no obligation under human rights acts to do it.

I just want to tell you the end of that story. The person who wrote the decision was a colleague on the faculty of law and he's a labour arbitrator. The decision was in about 1984. I talked to him this year and he said he'd gone back there last year on a totally unrelated arbitration matter that had nothing to do with this worker. While he was there he asked if they still had this person working for them, and they said yes. He was one of their best workers, and they had promoted him to supervisor and thought he was really great. Just as an example, it pays off sometimes to make that kind of accommodation.

Mr. Grose: I agree. The problem is that this is one of the objections one gets when one is trying to sell this. This is quite frankly what I'm trying to do with my job — at least I feel it is; to sell this concept. But it's one of the objections you get, which is why I raised the point. I think your analogy is something I could use.

M. Sauvageau: Suite à la question de M. Grose et à votre réponse, j'aurais une question, monsieur Black.

Est–ce que, selon vous, les lois canadiennes devraient avoir préséance sur les coutumes culturelles au niveau des minorités ethniques?

Pour les Sikhs, par exemple, dont vous avez parlé, et en ce qui concerne leurs coutumes, leur religion, et leurs habitudes de vie, de quelle façon devrions–nous procéder par rapport aux lois canadiennes et à la Charte canadienne des droits et libertés? La réponse est peut–être complexe, mais selon vous, est–ce qu'il y a une préséance et est–ce qu'il y a une méthode à appliquer pour concilier tous ces principes?

• 1200

Prof. Black: I'm going to start with the qualification that I am not an expert in criminal law, so I don't want to get into the issue that's been in the news this week.

My understanding of the principle of human rights legislation is that we are, as recognized in the charter, a multicultural community. We have an obligation to respect all cultures. That does not mean we accept any conduct. We don't accept any conduct of people who are members of English and French cultures, and certainly there's no obligation to accept detrimental conduct on behalf of others.

On the other hand, if we can respect multiculturalism by, for example, recognizing different sabbaths, when people take religious holidays, by recognizing that religious beliefs will require certain employees to have certain dress requirements

[*Traduction*]

Bref, les autorités ont dit à la scierie qu'elle devait d'abord prendre des mesures pour surmonter la difficulté, mais il reste que toute les lois sur les droits de la personne, quelle que soit la province, disposent que, même en prenant les mesures qui s'imposent, s'il fallait que la présence de la personne visée perturbe indûment l'entreprise, ou que la personne soit incapable de faire le travail, quelles que soient les mesures prises pour lui faciliter la tâche, rien n'oblige alors l'entreprise à prendre les mesures en question.

Cela dit, je tiens à vous raconter la fin de mon anecdote. La personne qui a rédigé la décision dans ce cas–là est un de mes collègues de la Faculté de droit; c'est un arbitre en relations du travail. Il a rendu cette décision–là vers 1984. Je lui ai parlé cette année, et il m'a confié qu'il était retourné à cette scierie–là l'an dernier, pour un arbitrage sur une question qui n'avait aucun rapport avec le travailleur Sikh en question. Il a profité de sa visite pour demander si cet homme–là travaillait toujours pour la scierie, et on lui a répondu que oui, que c'était un des meilleurs employés de l'entreprise, qu'il avait été promu superviseur et qu'on le considérait comme un employé vraiment productif. Bref, il vaut parfois la peine de prendre des mesures pour faciliter la tâche des travailleurs «différents».

M. Grose: Je suis d'accord avec vous. Le problème, c'est que c'est une des objections qu'on nous fait quand nous essayons de vendre cette approche. Très franchement, c'est ce que je m'efforce de faire dans mon travail, vendre cette idée; du moins, c'est ce que je pense. Il reste que c'est une des objections qu'on nous fait, et c'est pour cette raison que j'ai soulevé la question. Je pense que je pourrais me servir de votre analogie.

Mr. Sauvageau: Following on Mr. Grose's question and your answer, I would have a question for you, Mr. Black.

In your view, should Canadian legislation prevail upon ethnic minorities' cultural customs?

About the Sikhs, which you spoke about, for example, and about their customs, their religion and their lifestyle, in what way should we enforce our Canadian legislation and the Canadian Charter of Rights and Freedoms? The answer may be complicated, but, in your view, should our legislation prevail, and should we act in a specific way to balance all those principles?

M. Black: Je précise tout de suite que n'étant pas expert en droit criminel, je n'évoquerai pas la question qui a défrayé la chronique cette semaine.

D'après moi, tout texte sur les droits de la personne doit tenir compte du fait que, ainsi que le reconnaît la Charte des droits et des libertés, nous sommes une nation multiculturelle. Nous sommes donc tenus de respecter toutes les cultures. Cela ne veut pas dire que nous admettions tous les comportements. Nous n'admettons pas ce que peuvent faire certains membres de nos communautés anglophone et francophone, et nous ne sommes donc pas obligés d'admettre, de la part des membres d'autres communautés culturelles, des comportements néfastes.

Cela dit, je crois que si nous pouvons respecter le principe du multiculturalisme, par exemple, en reconnaissant que, pour diverses religions, le jour du repos hebdomadaire va varier, reconnaître les jours de fête des diverses religions, tenir compte

[*Text*]

and so on, my view is that we have an obligation to accommodate those beliefs and we're better off as a country for doing so—not to mention the fact that we get a broader work force, with skills we very much need, that we can't afford to exclude from the employment system.

M. Sauvageau: Je vous remercie.

The Chair: If there are no questions from the group, I would pose a few questions.

Mr. Black, I would like to revisit the issue of reverse discrimination mentioned by Mr. Wood. In your opening remarks you alluded to the relationship between the Human Rights Act and the Employment Equity Act. You did not, however, pursue it further and say whether the relationship ought to be inverse or direct, or which has primacy or non–primacy. Then in response to the question by Ms Hickey, I got the impression that the Employment Equity Act relates more to disadvantage among a group, whereas the Canadian Human Rights Act concerns individuals. Am I getting the understanding clearly?

Prof. Black: I think the goal of the Employment Equity Act is to provide corrective measures to prevent discrimination against groups that persistently, on an ongoing basis, experience discrimination, whereas the Human Rights Act has a dual role. That's part of the role of the Human Rights Act as well, and that's why they have a systemic section. But in addition, the Human Rights Act has a duty to deal with discrimination against people who don't, as a general rule, experience disadvantage.

The Chair: You also indicated earlier that the merit principle is consistent with—in fact, maybe it is the underpinning of—the Employment Equity Act. Am I right?

Prof. Black: Depending on what we mean by "the merit principle". In one sense. . .

The Chair: All things being equal, one's qualifications for a given job, excluding unnecessary qualifications, ought to be the primary factor in consideration for a given position.

Prof. Black: I think what the Employment Equity Act says is that merit is a crucial factor, with two qualifications: first your point, that you've eliminated all unnecessary qualifications that may be discriminatory, and second, that you have put in place measures to accommodate the needs of particular individuals so they have a fair chance to show their merit. With those two qualifications, certainly merit is crucial.

On the other hand, one of my concerns—and I want to stress this point—is that thinking you're applying the merit principle is different from actually applying the merit principle. If we look at the results of the annual reports under the

[*Translation*]

du fait que certaines croyances religieuses peuvent imposer un certain mode vestimentaire, j'estime que nous avons l'obligation de nous adapter à ces croyances–là, de leur faire une place. Notre pays ne s'en trouvera que mieux et j'ajoute que cela serait conforme à nos intérêts dans la mesure où nous élargirons le bassin de la main–d'oeuvre, tirant partie d'aptitudes dont nous avons besoin et que nous ne pouvons pas nous permettre d'exclure du monde du travail.

M. Sauvageau: Thank you.

Le président: Si le groupe n'a plus de question à poser, j'aimerais moi–même en poser quelques–unes.

Monsieur Black, j'aimerais revenir sur le problème de la discrimination à rebours évoqué par M. Wood. Au début de votre intervention, vous avez fait allusion au rapport existant entre la Loi sur les droits de la personne et la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Vous ne vous êtes pas attardé sur ce point, cependant, et vous n'avez pas précisé si ce rapport devrait être direct ou inversement proportionnel. Quelle est la loi qui doit l'emporter? Dans la réponse que vous avez donnée à M^me^ Hickey, vous avez semblé dire que la Loi sur l'équité en matière d'emploi vise plutôt les désavantages partagés par les membres d'un groupe alors que la Loi canadienne sur les droits de la personne s'intéresse plutôt aux individus. Est–ce bien cela?

M. Black: D'après moi, la Loi sur l'équité en matière d'emploi a pour objet de mettre en place des mesures permettant d'éviter la discrimination contre les groupes qui souffrent continuellement de la discrimination, alors que la Loi sur les droits de la personne a, elle, un double rôle. Cela fait donc aussi partie du rôle de la Loi sur les droits de la personne et c'est pour cela que ce texte contient des dispositions visant la discrimination systémique. Mais, en plus, la Loi sur les droits de la personne doit également combattre la discrimination qui s'exerce à l'égard de personnes qui ne sont pas généralement désavantagées.

Le président: Vous avez dit plus tôt que le principe du mérite est compatible avec la Loi sur l'équité en matière d'emploi et qu'il en est même peut–être le fondement. Est–ce exact?

M. Black: Tout dépend de ce que l'on entend par principe du mérite. Dans un certain sens. . .

Le président: Toutes choses étant par ailleurs égales, l'attribution d'un poste devrait principalement dépendre des aptitudes qui conviennent aux fonctions en question, à l'exclusion de toute aptitude non pertinente.

M. Black: D'après la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le mérite est effectivement un facteur fondamental mais, il y a lieu de faire deux réserves: d'abord ce que vous avez dit vous–mêmes, c'est–à–dire qu'il faut avoir éliminé toute aptitude non pertinente dont l'exigence pourrait être discriminatoire et, en second lieu, il faut avoir pris toutes les mesures nécessaires pour tenir compte des besoins de certaines personnes afin qu'elles aient, elles aussi, l'occasion de démontrer leurs aptitudes. Sous réserve de ces deux choses–là, il est clair que le mérite est effectivement le critère fondamental.

Cela dit, je tiens à rappeler—et même à insister sur ce point—qu'il existe une différence entre croire qu'on applique le principe du mérite et le fait de l'appliquer effectivement. Examinez les rapports annuels publiés en vertu de la Loi sur

[*Texte*]

Employment Equity Act, we find—I'll just take one example—that women are significantly under-represented in higher positions. There's a so-called glass ceiling. Well, that requires us, it seems to me, to draw one of two conclusions: that women are somehow inherently incapable of being managers, or that even though we thought so, we haven't been applying the merit principle in the past.

• 1205

If we think that women, given accommodation and training—given training especially—are equally capable of being as good managers as men, then the results would be that we would have equal numbers of women and men in management. The fact that we don't have that seems to me to show that while we thought we were applying the merit principle, when we look at the aggregate statistics we find we weren't. So I think part of the goal of employment equity is to reveal those areas where we think we're applying the merit principle but we aren't.

The Chair: The reason I'm pursuing the question is this. Part of the debate in the country today, with reference to the so-called backlash against this act, because of the issue of reverse discrimination, is that it appears the merit principle is a secondary consideration. So for the disadvantaged group it is almost an insult that you are being hired because of your colour and less because of your quality. We have to convey a message to the public that the underlying principle is that irrespective of colour, creed and gender and whatever other grounds, they ought not to be looked at. . . but your quality.

So my question to you would be hypothetical, but is designed to test the principle. Let's say we have two cases, one from the disadvantaged group and one from the non-disadvantaged group, as currently defined in the act. Following a series of hiring processes, they have come to be the last two candidates among many competing candidates. They are equally competing at that point. The question, although hypothetical, is how do you break the tie to ensure fairness, knowing both are of equal quality?

Prof. Black: I think that's a good question. I hope you don't think my answer avoids your question.

If we are totally confident that we have the merit principle firmly in place in a way that's truly fair and measures the merit of each person, then of course you pick the most qualified applicant. But if we broaden our field of vision somewhat and we don't just look at that one job decision but we look at the results over a year and we find that every time it was close, it was a tough decision, two times out of three we'd choose a man rather than the woman when it comes down to one man and one woman, then I think we have to face the fact that we aren't applying the merit principle in the way we thought.

What employment equity is designed to do—and it seems to me this is a benefit for employers—is to look at results over time. What a complaint under the Human Rights Commission does is say, did you choose the right person on that occasion? It

[*Traduction*]

l'équité en matière d'emploi. Vous verrez—et je ne citerai que cet exemple—que, dans les fonctions supérieures, les femmes sont largement sous-représentées. C'est ce qu'on appelle le «plafond de verre». Cela nous porte me semble-t-il à l'une de deux conclusions: soit que les femmes sont naturellement inaptes aux postes de direction, soit que nous n'avons pas appliqué le principe du mérite bien que nous ayons eu l'impression de le faire.

Si nous estimons que les femmes, dans la mesure où elles reçoivent la formation nécessaire et dans la mesure où on tient compte de leurs besoins particuliers—mais j'insiste surtout sur l'aspect formation—sont tout aussi capables que les hommes d'assurer des fonctions de direction, il y aurait, dans les postes de direction, autant de femmes que d'hommes. Il n'en est pas ainsi et cela me porte à dire que nous croyons respecter le principe du mérite, mais que les chiffres démontrent qu'il n'en est pas ainsi. Un des objectifs sur l'équité en matière d'emploi serait donc d'attirer notre attention sur les domaines où, tout en pensant que nous appliquons le principe du mérite, nous ne le faisons pas.

Le président: Si je tiens à revenir sur cette question, c'est parce que, dans le contexte de cette prétendue réaction contre ce texte de loi, à cause de la discrimination à rebours, il semblerait que le principe du mérite passe après d'autres choses. Pour les membres du groupe désavantagé, c'est presqu'une insulte que d'être engagé moins à cause de vos aptitudes qu'à cause de la couleur de votre peau. Il faut donc faire comprendre au public que le principe fondamental est que vos aptitudes vont primer la couleur de votre peau, votre religion, votre sexe ou tout autre aspect de votre personne.

La question que je vais vous poser est théorique, mais je l'utilise pour vérifier l'application du principe. Prenons le cas de deux personnes, l'une provenant d'un groupe désavantagé et l'autre d'un groupe qui ne l'est pas, selon les définitions qui se trouvent dans la Loi. À la suite de divers processus de sélection, ces deux personnes sont les deux qui, parmi tous les candidats en lice, sont retenues disons pour la finale. À cette étape, ils sont à égalité. Ma question, théorique, est celle de savoir comment on les départage de manière équitable, sachant que les deux candidats ont des aptitudes égales?

M. Black: La question vaut la peine d'être posée. J'espère que vous ne penserez pas que je tente d'y échapper.

Si nous pouvons affirmer que le principe du mérite est solidement établi d'une manière équitable qui permet effectivement d'évaluer le mérite de chacun, la solution consiste à prendre le candidat le mieux qualifié. Mais, si nous élargissons un peu notre champ de vision, et que nous ne tenons pas simplement compte de ce poste précis, mais que nous considérons l'ensemble des résultats, disons de l'année précédente, nous apercevant que dans les cas où il était difficile de départager les candidats, deux fois sur trois on a pris l'homme plutôt que la femme lorsqu'un homme et une femme restaient en lice, eh bien, il nous faudra admettre que nous n'appliquons pas le principe du mérite comme nous avions le sentiment de le faire.

L'équité en matière d'emploi doit permettre—et cela me semble être dans l'intérêt des employeurs—d'examiner les résultats sur une période plus longue. Les plaintes portées devant la Commission des droits de la personne nous obligent à

[*Text*]

came down to two people and you should have chosen me rather than the other person. What employment equity does is ask when an employer made 500 hiring decisions last year if overall that employer seems to be applying principles in a way that gave everybody their fair share of opportunity. It doesn't say you made a mistake on September 27 with regard to that one decision. It looks at your overall statistics.

So my answer to you is that if your overall statistics look good, then I have no problem in you picking the employee that your process has determined is the right employee without regard to any other factors. If on the other hand your overall statistics as an employer show that there seems to be some inequality built into the system, however subtle, however unintentional, then I think it's exactly right, as the Employment Equity Act says, that you have to take some positive measures to correct that.

The Chair: Of course, if the assumption is that overall statistics are good in terms of employment equity, and you are still faced in a given setting with two equally competing candidates, knowing the vagaries of human nature, the idea I'm suggesting is to convey a message that no doubt we indeed have to work at the hiring process. At the same time, we have to convey a message that the merit principle cannot be subserved.

• 1210

Prof. Black: I understand your point—

The Chair: So if you have two equally competent candidates, at that point, after a series of hiring processes and steps, then there's one logical tool I would use because of statistical principles. I would toss a coin or draw a lot. It would be an equal chance. Might it not be applied to those individual two cases?

Prof. Black: At least from the point of view of employment equity, once you have the share of required managers based on qualified available applicants in the work force, as the Employment Equity Act says, then you don't have to worry about barriers in your system.

All employment equity says is that you have a duty to step back from those individual decisions and look at the overall results and take corrective measures.

One of the problems in merit is this. I'm a lawyer, so other witnesses will be probably be able to give you more detailed information on these studies. However, I've certainly seen studies that show if you think you're applying the merit principle, people have a tendency to pick people most like them. Males pick males and so on. If you just subjectively apply the merit principle, in the end, you'll be playing favourites.

I think employment equity is about putting in some countermeasures to make sure that doesn't happen.

[*Translation*]

nous demander si nous avons effectivement, dans tel ou tel cas, choisi le bon candidat? Il restait deux candidats, et vous auriez dû me prendre moi plutôt que l'autre. L'équité en matière d'emploi nous porte à nous demander, dans le cas d'un employeur qui, l'année dernière, a engagé 500 personnes, si, dans l'ensemble, cet employeur semble appliquer le principe du mérite d'une manière qui garantisse à tous des chances équitables. Il ne s'agit pas de relever, que, le 27 septembre, vous vous êtes trompé dans votre choix, il s'agit de tenir compte de la situation d'ensemble.

Ainsi, si les chiffres ne révèlent aucune anomalie, je ne vois rien à redire à ce que vous choisissiez comme employé, d'après les procédures de sélection qui ont cours chez vous, le candidat qui convient le mieux au poste, sans tenir compte d'autres facteurs. Si, cependant, vos chiffres démontrent que les procédures qui ont cours chez vous entraînent des inégalités systémiques, même si celles–ci sont subtiles, même si celles–ci sont involontaires, eh bien je pense qu'avec raison on peut vous dire, ainsi que le prévoit la Loi sur l'équité en matière d'emploi, que vous devez prendre des mesures afin de corriger cette situation.

Le président: Évidemment, même dans l'hypothèse où les chiffres ne révèlent aucune inégalité en matière d'emploi, vous allez tout de même, devant deux candidats également qualifiés, devoir choisir et c'est à ce niveau que peuvent jouer les caprices de la nature humaine. Ce que je veux dire par cela c'est que nous devons nous pencher sur la manière dont sont prises les décisions en matière d'emploi et, en même temps, faire comprendre que le principe du mérite est fondamental.

M. Black: Je comprends ce que vous voulez dire. . .

Le président: En présence de deux candidats également qualifiés, à l'issue des diverses étapes du processus, les calculs de probabilité me porteront logiquement à tirer au sort. Ainsi, les chances sont égales. Ne pourrait–on pas utiliser cette manière de départager les deux personnes en question?

M. Black: Dans le contexte de l'équité en matière d'emploi, si, compte tenu du nombre de candidats qualifiés qui existe, les postes de gestion sont correctement répartis entre les diverses catégories, comme le prévoit la Loi sur l'équité en matière d'emploi, vous n'avez pas à vous inquiéter des obstacles qui pourraient être inscrits dans votre système.

Le principe de l'équité en matière d'emploi exige simplement que vous vous distanciez un petit peu d'une décision donnée afin de tenir compte de l'ensemble de la situation et, si besoin est, de prendre les mesures afin de corriger les déséquilibres.

Mais voici un des problèmes que pose l'application du principe du mérite. Je suis avocat et je pense que les autres témoins pourront sans doute vous expliquer de manière plus détaillée les études dont je vais parler. Évoquant le cas des personnes qui estiment appliquer le principe du mérite, d'après certains travaux de recherche, les gens ont généralement tendance à choisir des gens qui leur ressemblent. Ainsi, par exemple, les hommes ont tendance à choisir des hommes. Si le principe du mérite fait l'objet d'une application subjective vous finirez par faire du favoritisme.

L'équité en matière d'emploi prévoit donc l'emploi de certaines contre–mesures afin de se garder contre ce type de résultat.

[*Texte*]

The Chair: Results over time, as you indicated, is an important principle. Once upon a time, we designated four groups as disadvantaged. You alluded to inequalities within a given group: the visible minority. It appears from your presentation that there exists a need to subdivide that group to be even more fair. Did I hear you correctly?

Prof. Black: What I said is that, over time, that might be something to look at. That might be something you would want to look at after the next census data is due.

There's a trade–off here. The more sophisticated you become, the harder it becomes to enforce the act. There's a trade–off between effectiveness and a perfect act. If you say that for engineering jobs these are the seven designated groups, for clerical jobs these are the twelve designated groups and for another job these are the two designated groups, then it gets pretty tough and puts a pretty big onus on employers.

My worry isn't so much that people are in there who shouldn't be there. My worry is more that maybe we should take extra measures, over and above the measures we presently take, to assist those groups that are the most severely disadvantaged within those groups.

Mr. Maloney: I'll move on briefly to the question of violations of the act. Under the Canadian Human Rights Act, you said, normal punishment is a mandatory compensation to the aggrieved party. What do you think, under the Employment Equity Act, is the most effective deterrent? What would you suggest as the most recommended punishment? If so, do you recommend it be used in civil courts or criminal courts? What mechanism should we be looking at here?

Prof. Black: Thank you for allowing me to sneak in my point. If I can lead up to your point, I think we need an enforcement mechanism for all parts of the act. Right now, there is a fine for failing to file a report, but there is no penalty for failing to develop a plan after your report shows you have a problem. It seems to me that sends the message that the reports are important and the rest is less important. I think one thing is to make sure there's some kind of effective enforcement for all the requirements of the Employment Equity Act.

[*Traduction*]

Le président: Le résultat global est, comme vous l'avez dit, important. Il était une fois, nous avions identifié quatre groupes désavantagés. Vous avez parlé des inégalités au sein d'un groupe donné: la minorité visible. Il semblerait nécessaire, d'après votre exposé, d'opérer, dans ce groupe même, des sous–divisions si nous voulons être encore plus équitable. Vous avez bien compris?

M. Black: J'ai dit que l'on pourrait peut–être se pencher sur cet aspect de la question un peu plus tard. Peut–être après le prochain recensement.

Il faut comprendre qu'il y a les choix à opérer. Plus vous affinez l'analyse et plus il devient difficile de faire appliquer la loi. On doit donc, à un certain point, choisir entre l'efficacité et l'adoption d'un texte idéal. Si, par exemple, vous prévoyez sept groupes désignés pour les postes d'ingénieur, et que vous en prévoyez douze pour les emplois de bureau et deux pour un autre travail, les choses deviennent assez compliquées et cela ne facilite guère la tâche des employeurs.

Ce qui m'inquiète, ce n'est pas tellement qu'on engage des gens qui ne devraient pas l'être. Ce qui m'inquiète surtout, c'est que nous devrions peut–être adopter des mesures supplémentaires, au–delà même des mesures que nous prenons actuellement, afin d'aider les groupes qui, à l'intérieur même de ces groupes–là, sont les plus gravement désavantagés.

M. Maloney: Permettez–moi maintenant d'évoquer brièvement les infractions à la loi. Vous avez dit qu'aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la sanction normale est l'indemnisation obligatoire de la partie lésée. D'après vous, quel serait, dans le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le principal facteur de dissuasion? Quelle est, d'après vous, la sanction qui conviendrait le mieux? Pensez–vous que les infractions à la loi devraient être poursuivies devant les tribunaux civils ou devant les tribunaux pénaux? Quel serait le mécanisme à prévoir?

M. Black: Je vous remercie de l'occasion que vous me donnez ainsi d'exprimer, par la bande, mon sentiment sur ce point. Permettez–moi de vous dire, pour vous répondre, qu'il nous faudra trouver un mécanisme permettant de faire respecter intégralement toutes les dispositions de la loi. À l'heure actuelle, le fait de ne pas transmettre un rapport exposé à une amende, mais aucune sanction n'est prévue pour ceux qui, bien que leur rapport ait révélé l'existence d'un problème, n'ont pas élaboré de plan afin d'y remédier. Cela me semble dire aux gens que les rapports sont importants mais que les autres mesures, ma foi, le sont moins. Il importe, je crois, de mettre en place un mécanisme efficace qui permettra de faire respecter toutes les exigences prévues dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

• 1215

Second, in general in the human rights sphere civil remedies are more effective than criminal ones. Certainly in the early days of human rights legislation we relied on criminal remedies. One of the problems with criminal remedies is that you tend to

Deuxièmement, en général, dans le domaine des droits de la personne, les recours civils sont plus efficaces que les sanctions pénales. Il est clair qu'à l'époque où l'on a mis en place les textes protégeant les droits de la personne, on a fait appel à des

[*Text*]

bring in the criminal laws of evidence and so on. So you have the right to remain silent and you don't have to file reports. You have to prove intent in most crimes, whereas human rights acts have shown that unintentional discrimination is a serious problem. So I tend to favour civil, rather than criminal, remedies.

My understanding is that there has not been a big problem of conscious non–compliance with the Employment Equity Act. There has been a handful of cases where employers haven't filed. The last time I checked, which I must confess was a couple years ago, the employers who hadn't filed their reports tended to be smaller ones, and with some cajoling they eventually did it.

The problem is more to make sure that all parts of the act have an enforcement mechanism than to put people in jail for not doing something.

Mr. Grose: I don't regard these hearings as being strictly an inquisition where we only ask questions. When we learn something, that should be emphasized as well.

I remember in our last meeting with the lady from Ontario you asked the same one–on–one question and she had difficulty with it. Then I asked her why they had cut off at the 50 or more employees rather than getting below that. I can relate to this because I run a small company. She danced around that and eventually said, "Well, because we haven't figured out how in the world you could handle that kind of situation" — and she went on and on.

Mr. Black has pointed it out very well. He handled your question on the basis that it would be almost impossible to decide whether you had been right or wrong in that situation. You could be wrong every time. What he was going to do was: what is your year–end average and what is your experience? At the end of the year did you hire 50% from this group and 50% from that group? For that, you need a larger group.

Again, I think you would probably agree that with the under–50 group you wouldn't get that kind of experience. The 50–or–under employers might hire only two employees a year. Then you're faced with the situation Mr. Pagtakhan brought up: did you make the right decision or didn't you?

Obviously we have a problem here, as the lady from Ontario pointed out. Under 50 employees — or 25 or 10 or whatever the figure may be — there are special problems. With larger groups you can average it out.

I agree with you. I hadn't thought of that. Don't look at the individual situation; look at your overall experience. So it introduces a problem, but also you've answered a question that we didn't answer at our last meeting. Thank you very much.

[*Translation*]

sanctions pénales. Un des problèmes avec cela c'est que la preuve est soumise aux règles qui s'appliquent en matière pénale. C'est ainsi qu'un individu a le droit de conserver le silence et de ne pas déposer de rapport. En matière pénale, il faut, la plupart du temps, apporter la preuve d'une intention coupable, alors que dans le cadre de la législation sur les droits de la personne, on sait que la discrimination involontaire est fréquente. C'est pour cela que je suis plutôt favorable à des sanctions civiles.

Je crois pouvoir dire que le non–respect délibéré de la Loi sur l'équité en matière d'emploi n'est pas très répandu. On a eu connaissance d'une poignée d'affaires où, effectivement, les employeurs n'avaient pas déposé de rapport mais, la dernière fois que je me suis informé sur ce point — même si cela remonte à plusieurs années — les entreprises qui n'avaient pas déposé de rapport étaient plutôt les petites entreprises qu'on a généralement fini par persuader d'obtempérer.

Il est moins important d'emprisonner les gens que de prévoir un mécanisme permettant de faire appliquer intégralement toutes les dispositions de la loi.

M. Grose: Je ne vois pas dans nos délibérations une sorte d'inquisition où l'on se contenterait de poser des questions. Je crois que lorsque nous apprenons quelque chose, il y a lieu d'en faire état.

Je me souviens que, au cours de notre dernière réunion, vous avez posé à la dame de l'Ontario la même question directe et elle a été un peu gênée parce cela. Je lui ai alors demandé pourquoi on avait situé le seuil à 50 employés plutôt qu'à un chiffre plus bas. Je comprends la situation étant donné que je dirige moi–même une petite entreprise. Eh bien, elle commença par esquiver puis finit par dire: «Eh bien, parce que nous ne savons toujours pas comment faire face à ce type de situation» — puis, elle s'est lancée dans un développement sans fin.

M. Black a bien posé le problème. Il a répondu à votre question en disant que, dans la situation en question, il serait presqu'impossible de dire si vous avez eu raison ou si vous avez tort. Vous pourriez avoir eu tort à chaque fois. La solution qu'il nous proposait était de prendre votre moyenne annuelle et de voir quelle était la situation chez vous. On s'aperçoit à la fin de l'année que vous avez engagé 50 p. 100 des personnes appartenant à ce groupe–ci et 50 p. 100 appartenant à ce groupe–là. Mais, pour cela, il faut, bien sûr, un groupe d'une certaine importance.

Vous serez d'accord, je pense, pour dire que les groupes de moins de 50 personnes se prêtent difficilement à une exploitation statistique. Les entreprises qui ont 50 employés ou moins vont peut–être, dans une année, n'employer que deux personnes nouvelles. On se retrouve alors dans la situation évoquée par M. Pagtakhan: avez–vous fait le bon choix ou non?

Ainsi que le faisait remarquer la dame de l'Ontario, cela pose effectivement un problème. En–dessous du seuil des 50 employés — ou des 25 ou des 10 ou de tout autre nombre — on constate des problèmes particuliers. Avec un groupe beaucoup plus important, il est possible de calculer une moyenne.

Je suis d'accord avec vous. Je n'y avais pas pensé. Ne vous limitez pas à un cas précis; examinez l'ensemble de la situation. Vous évoquiez donc l'existence d'un problème mais, en même temps, vous répondez à une question qui, lors de notre dernière séance, était restée sans réponse. Je vous remercie.

[*Texte*]

Prof. Black: Thank you.

The Chair: It proves that meetings such as this are very useful for members of Parliament.

About a year ago there was some reaction in the public when an ad was posted saying "only visible minorities may apply" or "only aboriginals may apply" or "only women and only those with disabilities". How do you react to such advertisements? Is it productive? Is it counterproductive?

Prof. Black: Most employment equity plans say, "We have a plan that consciously is trying to achieve equity for certain groups". It doesn't say only those groups can apply.

There are certain special situations in which it might be useful, especially in the area of training programs, to have a training program designed for a group that traditionally has been excluded. So if somebody said they're going to put on a training program for women in welding—it won't be their only training program in the year, but the next one's going to be to attract women into welding—we think that's useful because there might be people who have had no chance of getting experience until now. I certainly wouldn't want to exclude that. Of course, it's the more dramatic ones that make the newspapers. The vast majority of employment equity plans aren't phrased that way.

• 1220

The Chair: Two last questions—very short—on self–identification.

Obviously, when the members of the disadvantaged group decline, for whatever reasons, to identify themselves on a voluntary basis, it interferes with the accurate measurement of the progress of the program. Is there no role for mandatory. . . to ensure the success of the program?

Prof. Black: That's a tough one, because it's people's perceptions versus what's the most accurate statistically.

This would work for everything but disability, where at the time of your initial hiring, one of the things you had to fill out. . . It was self–identification in the sense that it's self–identification when I give somebody my social insurance number, but somebody makes sure I've done it and that it's my social insurance number.

So if you said that's a part of the hiring process, from there on, in the computer age, I'm wondering if anybody would ever have to touch it again. When you moved on to the next job category, the computer would automatically transfer over your statistic.

I wouldn't eliminate consideration of that kind of thing, which would be a move away from pure self–identification. It also then might reduce the annual requirement, because if you do these annual surveys, you have to answer these questions every year. Of course, you're still going to be of the same gender and of the same race and so on.

[*Traduction*]

M. Black: Merci.

Le président: Cela démontre que ce genre de réunions est très utile pour les députés.

Il y a à peu près un an, le public avait réagi une annonce qui mentionnait: «cette offre d'emploi ne s'adresse qu'aux minorités visibles» ou «cette offre d'emploi ne s'adresse qu'aux autochtones» ou «cette offre d'emploi ne s'adresse qu'aux femmes et aux personnes handicapées». Que pensez–vous de ce genre d'annonce? Est–ce un bien? Y risque–t–on de voir des effets pervers?

M. Black: La plupart des plans d'équité en matière d'emploi affirment que «nous avons un plan qui, de propos délibéré, vise à assurer aux membres de certains groupes une plus grande équité». Ils ne prévoient pas pour autant que seuls les membres de ces groupes–là peuvent solliciter un poste.

Mais il existe certaines situations où il pourrait être utile, surtout dans les programmes de formation, de prévoir des mesures de formation qui ne s'adressent qu'aux membres d'un groupe traditionnellement exclu. Donc, si quelqu'un décidait d'instaurer un programme d'initiation à la soudure à l'intention des femmes—ce ne sera pas le seul programme de formation qui leur sera offert, mais on envisage effectivement d'attirer plus de femmes dans cette spécialité—ce serait utile, à nos yeux, étant donné que, jusqu'ici, les femmes n'ont guère eu l'occasion de faire ce métier–là. Je ne veux donc pas écarter d'emblée ce genre de mesures. Il est clair que ce sont les cas limites dont on fait état dans les journaux. La plupart des plans d'équité en matière d'emploi ne sont pas rédigés de cette manière là.

Le président: Deux dernières questions—très brièvement—au sujet de l'auto–identification.

Il est clair que lorsque les membres d'un couple désavantagés refusent, pour une raison ou pour une autre, de faire état de leur appartenance à ce groupe, ils gênent l'évaluation précise des progrès enregistrés dans le cadre de ce programme. Ne pourrait–on pas prévoir qu'il serait obligatoire. . . Afin d'assurer le succès du programme?

M. Black: Le problème est épineux car il met en opposition la perception et la précision statistique.

Cela pourrait marcher sauf pour les personnes handicapées, puisque en début d'emploi, il a fallu remplir. . . Là aussi c'est de l'auto–identification comme c'en est également lorsque je donne à quelqu'un mon numéro d'assurance sociale, mais quelqu'un s'assure que je lui ai donné et que c'est effectivement mon numéro.

Donc, si l'on prévoyait cette exigence dans le cadre des procédures d'emploi, à l'âge de l'informatique, je me demande si la question pourrait ne plus avoir à être posée. Si, lorsque on accédait à une autre catégorie d'emploi, l'ordinateur transférait automatiquement l'élément statistique.

Je n'écarterais pas le genre de solution qui nous éloignerait de la stricte auto–identification. Cela permettrait peut–être également de réduire le nombre d'information devant être transmise chaque année puisque, en effet, dans le cadre de ces enquêtes annuelles, il faut chaque année répondre aux mêmes questions. Il est évident qu'on ne change pas de sexe ou de race tous les ans.

[*Text*]

If you did that kind of thing at the beginning, you might be able to have your annual question be: has there been any change in your disability status in the last year? That's the only one that might have changed during the year.

I think it is something that the committee might want to look at, but I honestly have to say there is some opposition in the public to anything other than self–identification. I guess you have to take both into account.

The Chair: Okay.

Would you affirm today to the committee that there still exists a need to continue with the Employment Equity Act with respect to the disadvantaged groups now designated, or better still, improve the Employment Equity Act?

Prof. Black: I would dream of the day when I could tell you we didn't need the Employment Equity Act any more. I think we are very far from that day. The most recent 1991 census data tell us, and the annual employment equity reports show us dramatically, that we still need this act.

Mr. Maloney: Are there any comments or suggestions you haven't provided to us that you think might be beneficial?

Prof. Black: One of the things that I think the committee might consider is some standard–setting for the plans. The act presently says you have to have a plan, but it doesn't say anything about the content of the plan. Technically, you might comply by saying we're going to have an equitable work force in the year 2500.

It seems to me by setting some type of standards for what a plan has to include—and those might be more general or more specific—one, you might make more progress; and two, from a business perspective, the businesses would know the rules of the game. They would get more guidance. They wouldn't feel as if they were being told they did something wrong after the fact.

From the point of view of the enforcing agency—whoever it may be—it would make enforcement easier. You'd say we have standards built into the regulations and we measure the act against those standards. That's an additional area that I think might deserve the committee's consideration in its deliberations.

Mr. Grose: You did make one statement there that I think you should probably look at amending. You said at the end of the year, you would still be the same gender; in this day and age, not necessarily so.

Some hon. members: Oh, oh.

The Chair: On behalf of the committee, I would like to thank you for your informative presentation and wish you a safe trip home.

Prof. Black: I would very much like to thank you

et je voudrais vous remercier d'avoir eu l'occasion d'exprimer mes opinions. Merci.

The Chair: The meeting is adjourned.

[*Translation*]

Donc, si ce genre d'indication était fourni dès le départ, la seule question à poser chaque année serait: y a–t–il eu, au cours de cette année, des changements dans votre handicap? C'est effectivement le seul facteur qui pouvait changer en cours d'année.

Le comité pourrait effectivement envisager cela, mais je dois dire que, au sein de la population, on relève en ce domaine une certaine résistance à tout sauf à l'auto–identification. Il faudra tenir compte des avantages et des inconvénients.

Le président: Entendu.

Voulez–vous dire au comité si, d'après vous, il y a lieu de maintenir les dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi à l'égard des groupes désavantagés actuellement désignés, voire améliorer la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

M. Black: Je rêve au jour où je pourrais vous dire que nous n'avons plus besoin de la loi sur l'équité en matière d'emploi. Ce jour me paraît bien lointain. Les données du recensement de 1991, le dernier en date, et les rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi démontrent, hélas, que le besoin s'en fait encore sentir.

M. Maloney: Auriez–vous d'autres commentaires ou propositions qui pourraient nous être utiles?

M. Black: Le comité pourrait envisager de fixer certaines normes applicables aux plans d'équité en matière d'emploi. La loi oblige d'élaborer un plan, mais elle dit rien de son contenu. En théorie, vous pourriez vous conformer à la loi en vous contentant d'indiquer que vous comptez arriver à l'équité en matière d'emploi au sein de votre entreprise en l'an 2500.

Vous pourriez je crois favoriser les progrès en ce domaine si vous fixiez certaines normes définissant les éléments que devrait contenir un tel plan. Ces normes pourraient d'ailleurs être soit générales soit plus précises. Deuxièmement, du point de vue de l'entreprise, cela pourrait être bon dans la mesure où les entreprises connaîtraient alors les règles du jeu. Elles pourraient se repérer plus facilement. Elles n'auraient pas l'impression qu'on critique, a posteriori, leurs décisions.

J'ajoute que cela faciliterait également la tâche de l'organisme, quel qu'il soit, chargé de faire respecter la loi. Le monde saurait ainsi que le règlement comporte un certain nombre de normes ou de critère à l'aune desquels les comportements seront mesurés. Je crois que le comité pourrait utilement se pencher sur cet aspect–là du problème.

M. Grose: Vous avez dit quelque chose que vous voudrez peut–être corriger. Vous avez dit tout à l'heure, à la fin de l'année, diverses choses auraient pu changer, mais non le sexe. Or, à l'époque où nous sommes, cela n'est pas nécessairement exact.

Des voix: Oh!

Le président: Au nom du comité, je tiens à vous remercier pour ce très intéressant exposé. Je vous souhaite, en outre, bon voyage.

M. Black: Je tiens moi–même à vous remercier

and I would very much like to thank you for giving me this opportunity to address the committee. Thank you.

Le président: La séance est levée.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid / Port payé
Lettermail / Poste–lettre
8801320
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré–Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non–livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré–Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the University of British Columbia:

Professor William Black.

TÉMOINS

De l'Université de la Colombie–Britannique:

professeur William Black.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

CA1
XC51
-H72

Government
Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 19

Tuesday, November 22, 1994

Chair: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 19

Le mardi 22 novembre 1994

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Procès–verbaux et témoignages du Comité permanent des

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Pursuant to Standing Order 108(3), a study of Employment Equity

CONCERNANT:

Conformément à l'article 108(3) du Règlement, étude de l'équité en matière d'emploi

WITNESS:

(See back cover)

TÉMOIN:

(Voir à l'endos)

LIBRARY
JAN 9 1995
University of Toronto

First Session of the Thirty–fifth Parliament, 1994

Première session de la trente–cinquième législature, 1994

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Rey D. Pagtakhan

Vice–Chairmen: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Members

Maurice Bernier
Stan Dromisky
Ivan Grose
Sharon Hayes
Bonnie Hickey
John Maloney
Jack Ramsay
Bob Wood—(11)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua
Jean Landry
Russell MacLellan
Svend J. Robinson
Myron Thompson—(5)

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice–présidents: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier
Stan Dromisky
Ivan Grose
Sharon Hayes
Bonnie Hickey
John Maloney
Jack Ramsay
Bob Wood—(11)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua
Jean Landry
Russell MacLellan
Svend J. Robinson
Myron Thompson—(5)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, NOVEMBER 22, 1994
(22)

[*Text*]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 11:08 o'clock a.m. this day, in Room 308, West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Ivan Grose, Sharon Hayes, Bonnie Hickey, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi and Bob Wood.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Witness: From McMaster University: Professor Harish Jain.

Pursuant to Standing Order 108(3), the Committee resumed consideration of a study on Employment Equity (*See Minutes of Proceedings and Evidence, dated March 8, 1994, Issue No. 1*).

On motion of Andrew Telegdi, it was agreed,—That the Committee authorize the Clerk to provide the Employment Equity Branch of the Department of Human Resources Development with a copy of the audio recording of every public meeting of the Committee for the use of visually-impaired departmental staff.

At 12:46 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 22 NOVEMBRE 1994
(22)

[*Traduction*]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 11 h 08, dans la salle 308 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (*président*).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Ivan Grose, Sharon Hayes, Bonnie Hickey, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi, Bob Wood.

Aussi présentes: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

Témoin: De l'Université McMaster: Pr Harish Jain.

Conformément au paragraphe 108(3) du Règlement, le Comité étudie l'équité en matière d'emploi (*voir les Procès-verbaux et témoignages du 8 mars 1994, fascicule nº 1*).

Sur motion de Andrew Telegdi, il est convenu — Que le Comité autorise le greffier à fournir à la Direction de l'équité en matière d'emploi du ministère du développement des ressources humaines, une copie de l'enregistrement audio de toute séance publique du Comité pour l'usage du personnel ministériel ayant un handicap visuel.

À 12 h 46, la séance est levée jusqu'à l'appel de la présidence.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Tuesday, November 22, 1994

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mardi 22 novembre 1994

• 1105

The Chair: I call this meeting to order. I would like to deal with one business item while we have the quorum required to consider a motion. I would ask the clerk to read us the motion.

The Clerk of the Committee: That the committee authorize the clerk to provide the employment equity branch of the Department of Human Resources Development with a copy of the audio recording of every public meeting of the committee, for the use of visually impaired departmental staff.

Mr. Telegdi (Waterloo): I so move.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): I second the motion.

Motion agreed to

Le président: Je déclare la séance ouverte. J'aimerais régler tout de suite une question de l'ordre du jour, puisque nous avons le quorum nécessaire pour étudier une motion. Je vais demander au greffier de nous lire cette motion.

Le greffier du Comité: Le comité autorise le greffier à fournir à la Direction de l'équité en matière d'emploi du ministre du Développement des ressources humaines une copie de l'enregistrement sonore de toute séance publique du comité pour l'usage du personnel ministériel ayant un handicap visuel.

M. Telegdi (Waterloo): J'en fais la proposition.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): J'appuie cette motion.

La motion est adoptée

• 1110

The Chair: That concludes the business portion in terms of the motion.

We will now proceed with hearing the witness. Dr. Harish Jain is a professor of human resources and labour relations at McMaster University and is a frequent author on the subject of employment equity. He has served on many panels and commissions on the issue, but specifically he has served on the panel for potential members of the Canadian Human Rights Tribunal, as co–chair of the Hamilton mayor's race relations committee, as a member of the multicultural committee of the Canadian Association of Chiefs of Police, and as a member of the advisory committee to the president of the Treasury Board on the employment of visible minorities in the public service.

Professor Jain, please begin with your opening remarks and then we will proceed with questions and answers.

Professor Harish Jain (Professor of Human Resources and Labour Relations, Department of Commerce, McMaster University): Mr. Chairman and members of the committee, I think you have a very important piece of social legislation before you.

Let me give some introductory comments on the changing workforce that we have in Canada. We are experiencing dramatic changes in the workforce that we have never experienced before. Projections indicate that by the end of this decade, 66% of the people entering the labour force will be females and members of minorities—the other three groups covered by this legislation. About 15% to 20% will be white males entering the labour force in this decade, so 70% to 80% will be from the four designated groups. This means that any jobs that might come up or any turnover or other changes that might happen in the workplace—those jobs increasingly will be filled by females and minorities.

Le président: Voilà qui termine la partie sur les affaires courantes.

Nous allons maintenant entendre notre témoin. Monsieur Jain est professeur de ressources humaines et de relations de travail à l'université McMaster. Il est l'auteur de nombreux articles sur l'équité en matière d'emploi et a participé à de nombreux groupes de discussion et à de nombreuses commissions. En particulier, il faisait partie du groupe dans lequel on a choisi les membres du Tribunal canadien des droits de la personne; il a été coprésident du Comité des relations raciales du maire de Hamilton et il a fait partie du Comité de liaison multiculturel de l'Association canadienne des chefs de police. Il a aussi été membre du comité consultatif de l'emploi des membres des minorités visibles dans la Fonction publique chargés de conseiller le président du Conseil du Trésor.

Monsieur Jain, veuillez nous présenter vos remarques préliminaires après quoi nous passerons à la période des questions.

M. Harish Jain (professeur de ressources humaines et de relations de travail, Faculté de commerce, université McMaster): Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du comité, je crois que vous êtes en présence d'un texte de loi très important sur le plan social.

Permettez–moi de vous présenter quelques remarques préliminaires sur l'évolution de la main–d'oeuvre au Canada. La main–d'oeuvre canadienne subit actuellement des changements sans précédent. Les prévisions indiquent que, d'ici la fin de la décennie, 66 p. 100 des personnes se présentant sur le marché du travail seront des femmes et des membres de minorité, des trois autres groupes visés par la loi. Environ 15 à 20 p. 100 des nouveaux arrivants sur le marché du travail étant des hommes blancs, 70 à 80 p. 100 des autres personnes appartiendront aux quatre groupes désignés. Cela signifie que tous les postes nouvellement créés ou libérés par la rotation du personnel ou d'autres changements intervenant sur le marché du travail seront de plus en plus occupés par des femmes et des personnes appartenant aux minorités visibles.

[*Texte*]

At the same time, there have been and will be increases in managerial and professional jobs. Since commerce and trading with other nations—as the Prime Minister's trip indicates—is becoming the mainstay of Canada and international competition is on the increase, managers of Canadian organizations will increasingly work with their counterparts from different countries, cultures and ethnic and racial groups.

Canadian organizations and management must of necessity utilize talent, regardless of gender and colour, to remain competitive and to survive and grow. Managing a diverse workforce therefore has become a bottom-line issue if Canadian organizations are to gain and retain their competitive edge in this country and throughout the world.

From a national perspective, what are the economic costs? That is the first point on the two-page handout you have in front of you, and I'm going to follow that as closely as I can.

From a national perspective, under-utilization and/or unemployment of women and racial minorities entails significant economic costs. There are at least three studies available—two in the United States and one in the U.K.—indicating the extent of those costs. For instance, the first study, which was reported in the economic report of the President of the U.S., discrimination against blacks, Puerto Ricans, Spanish Americans, Indians and others, according to their study, can cost the economy an estimated loss of $20 billion—not million, billion—every year of potential production. This loss is due to employment discrimination and poor educational opportunities for non-whites.

[*Traduction*]

On assiste parallèlement à une augmentation du nombre de postes de cadre et des professions libérales. Puisque le Canada se tourne de plus en plus vers le commerce avec les autres pays—le voyage du premier ministre en est l'illustration—et étant donné que la concurrence s'internationalise, les cadres des entreprises canadiennes seront de plus en plus amenés à collaborer avec leurs homologues provenant de pays, de cultures et de groupes ethniques raciaux différents.

Les entreprises et les cadres du Canada doivent exploiter tous les talents dont ils disposent, sans égard au sexe ou à la race des individus, afin de relever le défi de la concurrence, de survivre et de croître. Par conséquent, les entreprises canadiennes doivent composer avec une main-d'oeuvre variée pour pouvoir atteindre et conserver un avantage concurrentiel sur le plan national et sur le plan international.

Dans une perspective nationale, quels en sont les coûts économiques? Il s'agit du premier point figurant sur le feuillet de deux pages que je vous ai remis et que je vais m'efforcer de suivre le plus près possible.

À l'échelle nationale, la sous-utilisation ou le sous-emploi des femmes et des personnes appartenant aux minorités raciales se traduit par des coûts économiques considérables. Au moins trois études—deux études américaines et une étude britannique—ont évalué l'ampleur des ces coûts. Ainsi, la première étude, dont il a été fait état dans le rapport économique du président des États-Unis, révèle que la discrimination dont il est fait preuve envers les Noirs, les Portoricains, les Américains d'origine hispanique, les Indiens et diverses autres catégories de personnes, pourrait faire perdre à l'économie quelque 20 milliards de dollars—pas des millions, mais bien des milliards—par an en terme de production potentielle. Cette perte est due à la discrimination dans l'emploi et à l'absence de possibilités d'instruction pour les non-blancs.

• 1115

The second study was done by Barbara Bergmann, who was at the time at the University of Maryland. She also did a study, which focused on black workers and attempted to estimate what the national income in the U.S. would have been in 1967 if occupations were desegregated and workers employed according to their qualifications. The author estimated an increase in the national income of 1.5% or about $9 billion in the constant dollars of 1967, which would be much more now, if occupations were desegregated.

The third study, which focused on female workers in the U.K., who at that time constituted about one-third of the labour force in Britain, and 10% blacks in the U.S. at the time, using the same framework as Barbara Bergmann—the same methodology etc.—found that there would be an increase in the national income of as much as 8.3% in 1976 in Britain if discrimination was eliminated, if under-utilization of minority workers could in fact be eliminated or reduced.

La deuxième étude a été réalisée par Barbara Bergmann, qui était à l'époque à l'université du Maryland. Elle aussi a effectué une étude portant sur les travailleurs noirs et a cherché à évaluer ce qu'aurait pu être le revenu national des États-Unis en 1967 si tous les emplois n'avaient plus été soumis à la ségrégation et si les travailleurs avaient été employés en fonction de leurs compétences. L'auteur a estimé que si tous les emplois ne faisaient plus d'objet d'une ségrégation, le revenu national aurait augmenté de 1,5 p. 100, soit de 9 milliards de dollars en dollars constants de 1967, ce qui ferait bien davantage à l'heure actuelle.

La troisième étude, portant sur les femmes qui travaillent au Royaume-Uni, et qui au moment considéré représentaient un tiers de la main-d'oeuvre en Grande-Bretagne, soit 10 p. 100 des Noirs aux États-Unis à la même époque, en utilisant le même protocole d'enquête que celui de Barbara Bergman—les mêmes méthodes, etc.—a révélé que le revenu national aurait pu être de 8,3 p. 100 en 1976 en Grande-Bretagne, en l'absence de toute discrimination, si l'on avait effectivement réussi à réduire ou à supprimer la sous-utilisation des travailleurs faisant partie des minorités.

[*Text*]

From these studies I deduct that under–utilization of minority workers can entail significant costs to our economy—lower national output, labour market inefficiency, high inflation, excessive welfare and penal system costs, and a variety of other costs. Given the rising visible minority and female share of the labour force in this country, these costs are likely to escalate in the future. Therefore, development of an employment equity policy is justified on equity as well as on economic grounds.

The second point in the outline I have given you is the employer employment equity report on visible minority representation. Table 2 gives figures for Canada, Ontario and Toronto. There are similar figures available for across the country, but I just chose a couple of them.

In Canada, as you can see, according to the 1991 census, close to 65% of the labour force was made up of designated groups that are covered by the federal employment equity legislation. In Ontario it was close to 69%; in Toronto it was close to or more than 78%. Similar figures would be true for Vancouver and for major cities across this country.

What we're saying here is that a growing percentage of labour force is constituted by the four designated groups. The point I made earlier was that employers are going to find that these are the only groups, or at least the majority of workers that the employer can call upon. If there is in fact under–utilization, we can see the kind of costs that might have.

[*Translation*]

Je déduis de ces études que la sous–utilisation des travailleurs faisant partie des minorités peut imposer des coûts importants à notre économie—une production nationale inférieure, des inefficacités sur le marché de la main–d'oeuvre, une inflation élevée, des coûts excessifs du régime de bien–être et du régime pénal ainsi que divers autres coûts. Étant donné la part croissante que prennent les femmes et les minorités visibles sur le marché de l'emploi dans notre pays, ces coûts ne peuvent que s'aggraver à l'avenir. Par conséquent, il est justifié d'élaborer une politique d'équité dans l'emploi tant pour des raisons d'équité que pour des raisons économiques.

Le deuxième point que j'ai évoqué dans la présentation est celui du rapport des employeurs sur l'équité dans l'emploi en ce qui a trait à la représentation des minorités visibles. Le tableau 2 vous donne les statistiques concernant le Canada, l'Ontario et Toronto. Ces mêmes statistiques sont disponibles pour l'ensemble du pays, mais j'en ai privilégié simplement une ou deux.

Au Canada, comme vous pouvez le voir, il ressort du recensement de 1991, que près de 65 p. 100 de la main–d'oeuvre canadienne était composée de membres des groupes désignés qui sont couverts par la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi. En Ontario, c'était près de 69 p. 100 et à Toronto, près de 78 p. 100 et même plus. Ces mêmes chiffres s'appliquent à Vancouver et aux grandes villes du pays.

Ce que nous disons ici, c'est qu'une part de plus en plus grande de la main–d'oeuvre fait partie des quatre groupes désignés. Ce que je disais tout à l'heure, c'est que les employeurs vont s'apercevoir que ce sont là les seuls groupes, ou du moins en ce qui concerne la majorité des travailleurs, auxquels l'employeur peut faire appel. S'il y a en réalité une sous–utilisation, nous pouvons voir le genre de coût que cela peut entraîner.

• 1120

The third point on my outline is research studies by myself and my colleagues. I served as a policy adviser to the Daudlin committee on the participation of visible minorities in Canadian society. Its report was submitted to Parliament in 1984 and was entitled *Equality Now!: Participation of Visible Minorities in Canadian Society*. One of the questions raised by members of Parliament who were on that committee was about where the empirical support was for what was being asserted. How do we know that visible minorities are in fact underrepresented?

In that Daudlin report *Equality Now!* in 1984, it mentioned the fact that visible minorities are absent in key positions in the public sector, as well as in the private sector and crown corporations. They are being denied, according to that report, full participation in almost all Canadian institutions, compared to their representation in the labour force at that time and now.

Le troisième point de ma présentation concerne les recherches que moi–même et mes collègues avons effectuées. J'ai été conseiller en matière de politiques auprès du Comité Daudlin sur la participation des minorités visibles à la société canadienne. Le rapport de ce comité, qui a été déposé au Parlement en 1984, s'intitule *L'égalité ça presse: participation des minorités visibles à la Société canadienne*. L'une des questions que ce sont posées les députés qui siégeaient au sein de ce comité était de savoir si des données expérimentales venaient appuyer les affirmations qui étaient faites. Comment savons–nous que les minorités visibles sont en fait sous–représentées.

Dans le rapport Daudlin *L'égalité ça presse*, publié en 1984, on nous précise que les membres des minorités visibles sont absents des postes–clés de la fonction publique ainsi que ceux du secteur privé et des sociétés d'État. Ils se voient refuser, selon ce rapport, une participation pleine et entière dans presque toutes les institutions canadiennes, relativement à la proportion qu'ils représentaient au sein de la main–d'oeuvre à l'époque et encore à l'heure actuelle.

[*Texte*]

I did longitudinal studies. I took 14 police forces in this country, which included the RCMP, and the police forces of Ottawa, Toronto, Edmonton, Calgary, Vancouver, Montreal, Halifax, etc. I did the first study on them in 1985, the second in 1987, and the third, on the same 14 police forces, in 1990. I wanted to find out what the problem was. Why were visible minorities not being recruited and selected by these police forces?

These studies were sponsored by the Canadian Association of Chiefs of Police. The first two were funded by the Canadian multicultural department at the time. The third one was funded by the Solicitor General of Canada.

What I found was that, even in 1990, the highest representation of visible minorities in these police forces was in Metropolitan Toronto. That was only 6%. Compare this to—as we learn now—1991 figures that say 25% of those in the labour force in Toronto are visible minorities.

The Metro Toronto police had an employment equity program way before the Ontario Employment Equity Act came into effect, which was September 1, 1994. They had an employment equity program. Despite that, in 1990, 6% of their police officers were visible minorities. That was the highest in the country. The RCMP, in 1990, had visible minorities at 1%.

I also found a number of problems in these police forces in their recruitment selection procedures. We had the Justice Oppal report in British Columbia, which just came out. We had a number of reports in Ontario and elsewhere that show... For instance, the Lewis report in Ontario found that visible minorities have tremendous obstructions in recruitment selection in the police forces. They are severely disadvantaged when it comes to testing, interviewing and various other methods used by these police forces.

I'm not saying the police forces are not doing... I think they have improved. That is the first sector in our society to voluntarily agree to do a number of things.

Of course, Ontario had, under the former Liberal government in 1990, the Police Services Act, which requires all police forces in the province of Ontario to have mandatory employment equity programs. Failing this the police chief and the commissioners could be fired.

• 1125

I did another study with a colleague of mine before the introduction of the employment equity legislation at the federal level in 1985. We sent a questionnaire across the country and interviewed employers. We found that only 30% of the employers even identified visible minorities as a target group, let alone did they do something.

[*Traduction*]

J'ai fait un certain nombre d'études diachroniques. J'ai considéré 14 services policiers au pays, y compris la GRC ainsi que les services policiers d'Ottawa, de Toronto, d'Edmonton, de Calgary, de Vancouver, de Montréal, d'Halifax, etc. J'ai fait une première étude de ces 14 services policiers en 1985, une deuxième en 1987 et enfin une troisième en 1990. Je voulais voir quel était le problème. Pour quelles raisons ces services policiers ne sélectionnaient et ne recrutaient aucun membre des minorités visibles?

Ces études ont été patronnées par l'Association canadienne des chefs de police. Les deux premières ont été financées à l'époque par le ministère canadien du multiculturalisme. La troisième a été financée par le solliciteur général du Canada.

J'ai constaté, même dans l'étude de 1990, que c'est dans la communauté urbaine de Toronto que les minorités visibles étaient le plus fortement représentées au sein de ces corps policiers. Cette représentation n'était que de 6 p. 100. On peut rapprocher ce chiffre des statistiques de 1991 qui nous indique aujourd'hui que quelques 25 p. 100 de la main-d'oeuvre à Toronto est composé de membres des minorités visibles.

La police de la Communauté urbaine de Toronto avait un programme d'équité en matière d'emploi bien avant que n'entre en vigueur, le 1er septembre 1994, la loi de l'Ontario sur l'équité en matière d'emploi. Cette police disposait effectivement d'un programme d'équité en matière d'emploi. Malgré cela, en 1990, 6 p. 100 seulement de ces agents de police appartenaient aux minorités visibles. C'était là le pourcentage le plus élevé au pays. En 1990, le pourcentage de membres de minorités visibles était de 1 p. 100 au sein de la GRC.

J'ai relevé par ailleurs un certain nombre de problèmes se rapportant aux méthodes de sélection et de recrutement de ces services de police. Il y a eu en Colombie-Britannique le rapport du juge Oppal, qui vient juste de sortir. Il y a eu un certain nombre de rapports en Ontario et ailleurs qui démontrent... par exemple, le rapport Lewis en Ontario a révélé que les membres des minorités visibles se heurtent à des obstacles considérables dans la sélection et le recrutement pour pouvoir intégrer les corps de police. Ils étaient sérieusement désavantagés au niveau des tests, des entrevues et de diverses autres méthodes utilisées par ces services policiers.

Je ne veux pas dire par là que les services policiers ne font pas... je crois qu'ils se sont améliorés. C'est le premier secteur de notre société à accepter de plein gré de faire un certain nombre de choses.

Bien entendu, en 1990, le gouvernement libéral de l'Ontario avait exigé par la Loi sur les services policiers, que tous les corps policiers de la province aient des programmes d'équité en matière d'emploi. Sinon, le chef de la police et les commissaires risquaient d'être renvoyés.

J'ai réalisé une autre étude avec un collègue avant l'entrée en vigueur de la Loi fédérale de 1985 sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons envoyé un questionnaire dans l'ensemble du pays et interviewé des employeurs. Nous avons constaté que 30 p. 100 d'entre eux seulement considéraient les minorités visibles comme un groupe cible, et ils ne prenaient bien sûr aucune mesure à leur égard.

[*Text*]

We followed up on this study. We wanted to find out what happened three years after, because the act had been introduced. Again we found that although female representation was higher in several occupations compared to 1985, especially in upper–and middle–management levels, there was no discernible difference when it came to visible minorities, persons with disabilities and aboriginal people.

I did another study in 1991 and again found there had been some improvement, but not substantial. What I did find, however, was the federal contractors who did not come under the employment equity legislation had done much better than those employers who came under the employment equity legislation of the federal government.

Finally, I'll just mention another study I did through a graduate student of mine, who looked at twenty English language daily newspapers across this country, especially in Ontario, and found that visible minorities were virtually non–existent in news rooms. That was in December 1986. The media is so fond of criticizing everybody except themselves. Of the 1,731 full–time news room employees, only 1.7% were visible minorities, natives or persons with disabilities. Although women accounted for 31% of news room employees, only 19% were managers.

That's enough to give you some idea of the studies I have done that indicate what the progress has been.

The next point is the employment equity index. You have a sheet of paper that has been handed out to you, and it gives you the index I developed for employers. I teach at the school of business at McMaster University. A number of employers were saying to me: "You're critical, but what should we be doing?" So I developed this index, which could be of some help to these employers. The same index has been adopted by employers in South Africa, where I was last summer. I've been invited to come back to help them come up with legislation in that country.

As you can see, we have varying ways. At levels 1, 2, and 3 we have accountability, numerical goals, timetables and monitoring and control mechanisms. At level 2 we have ongoing publicity, recruitment and training. At level 3 we have the employment practice review—whether the employer has an employment equity committee or coordinator and whether there's a separate budget allocated to employment equity.

I'd be pleased to answer any questions you might have later on, but let me go on to the next point, which is number 5. What are the pros and cons of the employment equity legislation we do have in this country?

Certainly in terms of the strength of the federal Employment Equity Act, because the act requires that employers report on an annual basis, we do have for the first time the stock and the flow data on the four designated groups regarding how many people are hired, how many are terminated, what the salary range is, promotion rates, etc.

[*Translation*]

Nous avons effectué un suivi. Nous avons voulu savoir ce qu'il en était trois ans plus tard, puisque la loi était entre temps entrée en vigueur. Nous avons à nouveau constaté que, même si les femmes étaient mieux représentées dans plusieurs métiers par rapport à 1985, surtout parmi les cadres supérieurs et moyens, on ne constatait aucune différence sensible relativement aux minorités visibles, aux personnes handicapées et aux autochtones.

J'ai fait une autre étude en 1991 qui a montré une fois de plus que la situation s'était quelque peu améliorée, mais pas de façon très marquée. J'ai néanmoins constaté que les entrepreneurs fédéraux qui n'étaient pas assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi faisaient mieux que ceux qui relevaient de cette loi.

Pour finir, je citerai simplement une autre étude que j'ai fait faire par un de mes étudiants diplômés qui a examiné 20 quotidiens anglophones dans l'ensemble du pays, surtout en Ontario, et qui a constaté que les minorités visibles n'étaient pratiquement pas représentées dans les salles de nouvelles. C'était en décembre 1986. Les médias aiment bien critiquer tout le monde, sauf eux–mêmes. Seuls 1,7 p. 100 des 1 731 employés à plein temps dans les salles de nouvelles appartenaient aux minorités visibles, étaient autochtones ou des personnes handicapées. Les femmes représentaient 31 p. 100 du total, mais 19 p. 100 seulement occupaient des postes de cadres.

Cela suffira à vous donner une idée des études que j'ai effectuées et qui montrent quels progrès ont été réalisés.

Passons maintenant à l'indice d'équité en matière d'emploi. Il y a une feuille qui vous a été distribuée et qui vous montre l'index que j'ai mis au point pour les employeurs. J'enseigne à l'école de commerce de l'université McMaster. De nombreux employeurs me disaient: «Vous nous critiquez, mais que devrions–nous faire?» J'ai donc mis au point cet index qui pourrait leur rendre service. Il a également été adopté par des employeurs d'Afrique du Sud où je suis allé l'été dernier. J'ai été invité à y retourner pour les aider à préparer une loi dans leur pays.

Comme vous le voyez, il y a diverses façons d'agir. Aux niveaux 1, 2 et 3, nous avons l'imputabilité, les objectifs numériques, les échéanciers ainsi que les mécanismes de surveillance et de contrôle. Au niveau 2, nous avons de façon permanente la publicité, le recrutement et la formation. Au niveau 3, nous avons l'examen des pratiques d'emploi—il s'agit de voir si l'employeur a un comité ou un coordonnateur de l'équité en matière d'emploi et si un budget à part est prévu pour l'équité en matière d'emploi.

Je serais heureux de répondre à toutes les questions que vous pourrez avoir tout à l'heure, mais je voudrais d'abord passer au point suivant, le numéro 5. Quels sont les avantages et les inconvénients de la Loi sur l'équité en matière d'emploi que nous avons dans notre pays?

En ce qui concerne l'efficacité de la loi fédérale, puisqu'elle exige que les employeurs fassent le rapport une fois par an, nous avons pour la première fois des données sur la mobilité du personnel et sur les effectifs en ce qui concerne les quatre groupes désignés; on sait combien de gens sont engagés, combien sont licenciés, à quel niveau se situe leur salaire, quels sont les taux de promotion, etc.

[*Texte*]

So we have objectives that are available that we did not have before. It has encouraged many employers to devise new and innovative measures, because they are publicly exposed in their reports to collectively hiring, training, in terms of their promotion practices, compensation practices, etc.

It has also persuaded many employers to relate their human resource management plans to corporate plans, such as budgets, technological change, etc. It has helped professionalize the human resource management function, not just for the four groups but for all workers, and this is where the U.S.—Reagan, when he was in power, and Bush tried many times to change the executive orders that require affirmative action on the part of contractors in the U.S. The National Association of Manufacturers and the U.S. Chamber of Commerce said no, Mr. President, do not change it; we like the affirmative action. They have written letters to the President of the United States saying they like the affirmative action program because it has professionalized the entire human resource management function. Now we can see the benefits. And they were the ones who were kicking and screaming when the affirmative action program was brought in in the United States.

It also sensitizes employers to the changing demographics in our society. So certainly there have been benefits, but there have been many problems with the legislation, which I hope this committee will address. The problems of course are that, even though this legislation, the LEEP, or the legislative employment equity program, covers 600,000 workers, the federal contractors program covers one million workers and yet it is outside the purview of the federal employment equity legislation. In my view, that should be brought in.

The civil service of this country, the federal level, has more than 200,000 federal public servants, so there's another program for those people. Until 1991 or 1992 that was a volunteer program, so the federal government was very fond of putting the private sector employers under the federal employment equity legislation, but not itself. I think that is a great weakness of the act. In my view, the federal government departments and agencies such as the RCMP, the Department of National Defence, the Parliament of Canada, etc., should be under the federal employment equity legislation. This legislation should also bring in the trade unions. There is no reason why the trade unions should not as employers also comply with this act.

The second problem with the act is the threshold limit. In the United States, the Civil Rights Act covers employers who have 15 or more employees. The federal contractors program in the United States covers 50 employees and $50,000. In this country, at the federal level, we have $200,000 and 100 employees. That is what I was alluding to. Reagan tried to expand and make the upper limit 200 workers. The U.S. Chamber of Commerce said no, Mr. President. The National Association of Manufacturers said no, Mr. President. So Reagan couldn't do it, Bush couldn't do it, and that program has remained totally untouched.

[*Traduction*]

• 1130

Nous avons donc maintenant des objectifs qui n'existaient pas auparavant. Cela a encouragé de nombreux employeurs à imaginer des mesures innovatrices puisque leurs rapports montrent publiquement comment ils procèdent à l'embauche ou à la formation et ce qu'ils font en matière de promotion et de rémunération, etc.

Cela a convaincu de nombreux employeurs d'établir un lien entre leurs plans de gestion des ressources humaines et les plans d'entreprise, par exemple pour ce qui a trait aux budgets, aux changements technologiques, etc. Cela a permis de rendre plus professionnelle la gestion des ressources humaines, et non pas seulement en ce qui concerne ces quatre groupes mais l'ensemble des employés; on a vu par exemple ce qui se passait aux États–Unis lorsque Reagan était au pouvoir ou que Bush a essayé à plusieurs reprises de modifier les décrets qui imposaient une politique d'action positive aux entrepreneurs des États–Unis. L'Association nationale des manufacturiers et la Chambre de commerce de ce pays ont demandé au Président de ne rien changer parce qu'ils étaient satisfaits du programme d'action sociale. Ils ont écrit au Président des États–Unis en lui disant qu'ils appréciaient le programme d'action positive parce qu'il avait rendu plus professionnelle la gestion des ressources humaines dans son ensemble. Nous pouvons maintenant en voir les avantages. Et c'était pourtant ces gens–là qui protestaient énergiquement lorsque le programme d'action positive a été introduit aux États–Unis.

Cela sensibilise également les employeurs aux changements démographiques en cours dans notre société. Cette loi a donc certainement des avantages, mais elle a également entraîné de nombreux problèmes sur lesquels, je l'espère, votre comité pourra se pencher. Il y a notamment le fait que, bien sûr, même si le programme législatif d'équité en matière d'emploi vise 600 000 travailleurs, le programme des entrepreneurs fédéraux, lui, couvre un million d'emplois mais il n'est pas assujetti à la loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi. À mon avis, il faudrait remédier à cela.

Il y a plus de 200 000 personnes qui travaillent dans la fonction publique fédérale et il y a donc un autre programme pour ces gens–là. Jusqu'à 1991 ou 1992, c'était un programme d'application facultative, si bien que le gouvernement fédéral se plaisait à appliquer la législation fédérale sur l'équité en matière d'emploi aux employeurs du secteur privé, mais pas à lui–même. Cela me paraît représenter un grave point faible de cette loi. À mon avis, les ministères et organismes fédéraux, comme la GRC, le ministère de la Défense nationale, le Parlement du Canada, etc. devraient être assujettis à la loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi. Et celle–ci devrait s'appliquer également aux syndicats. Je ne vois pas pourquoi ceux–ci ne devraient pas également respecter cette loi en tant qu'employeurs.

Le deuxième problème que pose cette loi est celui de la valeur limite. Aux États–Unis, la Civil Rights Act couvre les employeurs qui ont au moins 15 employés. Le programme des entrepreneurs fédéraux des États–Unis s'applique à partir de 50 employés et de 50 000$. Dans notre pays, au niveau fédéral, les chiffres sont 200 000$ et 100 employés. Voilà ce à quoi je faisais allusion. Reagan a essayé de relever cette limite à 200 travailleurs, mais la Chambre de commerce lui a dit non, tout comme l'Association nationale des manufacturiers des États–Unis. Reagan n'a donc pas pu le faire, Bush non plus et ce programme est resté tout à fait intact.

[*Text*]

I think the threshold limit under the federal employment equity legislation should be reduced. . .in my view, the contractors program to at least 50 or more.

• 1135

Section 5 of the Employment Equity Act requires employers to develop employment equity plans, with goals and timetables, but there are no sanctions.

The Canadian Human Rights Commission has found it impossible, without giving them a year or two, to develop these employment equity plans. They have had to get into negotiations with employers who did not have these employment equity plans, even though the legislation requires employment equity plans.

We are only talking about 350 employers. Very few of them developed employment equity plans until designated groups complained year after year. They found there had been no progress in their presentation of the four groups, or the progress had been very limited, especially in the case of persons with disabilities, especially in the case of aboriginal persons. So they went to the Canadian Human Rights Commission and the Canadian Human Rights Commission asked these employers to provide the plans. They said you have no authority to ask us about employment equity plans.

When the Canadian Human Rights Commission testifies before you, ask them. That's a tremendous loophole in the legislation. I think it should be made mandatory. I am not asking you to make quotas. I'm asking you to ask them to prepare goals and timetables, which are flexible.

I also think there ought to be, in addition to mandatory employment equity plans with goals and timetables, clarification of the role of the Canadian Human Rights Commission and the human resources development department. There's a tremendous confusion as to who is going to do what, in terms of auditing, in terms of monitoring, etc. I think the commission, whether it's the Canadian Human Rights Commission or whether it's the HRD, should develop an employment equity index. Whether they adopt my index or develop their own, it's immaterial, but they should develop an index to guide the employers as to what is expected of them. Right now there is very little guidance to employers, telling them what they're supposed to do.

The definition of "designated groups" is extremely confusing. For instance, there is no question in the census that asks: are you a visible minority? We have been arguing that with Statistics Canada, and so what they do is look at the people's religion, look at their nationality, etc., and then they come up with the visible minority figure. There is no question that asks whether you are a visible minority.

It is the same thing with persons with disabilities. There are people in that group who claim that banks, for instance, whose data have increased in terms of representation of persons with disabilities. . .people wearing glasses are counted as disabled by the bank. I don't know whether it's true or not, but I'm simply saying that several banks have refused to follow the regulations provided by the former employment and immigration department. So there is some question as to who is a person with disability.

[*Translation*]

Je pense qu'il faudrait abaisser la limite inférieure prévue par la loi sur l'équité en matière d'emploi. . . à mon avis, elle devrait toucher les entrepreneurs ayant au moins 50 employés.

L'article 5 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi exige que des employeurs élaborent des plans d'action comportant des objectifs et des échéanciers, mais aucune sanction n'est prévue.

La Commission canadienne des droits de la personne a constaté qu'il était impossible d'élaborer de tels plans si on ne prévoyait pas un délai de un an ou deux. La commission a dû entreprendre des négociations avec des employeurs qui n'avaient pas de tels plans, même si ceux–ci sont pourtant exigés par la loi.

Nous ne parlons là que d'environ 350 employeurs. Ils étaient très peu nombreux à avoir préparer ces plans tant que les groupes désignés ne se plaignaient pas année après année. Ces groupes ont constaté qu'ils n'étaient pas mieux représentés qu'avant ou que les progrès réalisés étaient très limités, surtout en ce qui concerne les personnes handicapées et les autochtones. Ils se sont donc adressés à la Commission canadienne des droits de la personne qui a demandé à ces employeurs de fournir leurs plans. Ces derniers ont répondu que la commission n'était pas habilitée à leur demander de produire ces plans.

Quand la Commission canadienne des droits de la personne viendra témoigner ici, demandez–le lui. C'est une énorme lacune de cette loi. Je pense que ce devrait être obligatoire. Je ne vous demande pas d'établir des quotas mais de leur demander de préparer des objectifs et des échéanciers qui soient souples.

Outre l'obligation de préparer des plans d'action en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi avec des objectifs et des échéanciers, je pense qu'il faudrait également préciser le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne et du ministère du Développement des ressources humaines. Personne ne sait vraiment qui doit faire quoi, pas plus en ce qui concerne la vérification, que le contrôle ou le reste. Je pense que quelqu'un, que ce soit la commission ou le MRH, devraient mettre au point un indice d'équité en matière d'emploi. Peu importe qu'on reprenne le mien ou qu'on en définisse un autre, il en faudrait un pour montrer aux employeurs ce que l'on attend d'eux. À l'heure actuelle ils ne savent pas très bien sur quoi s'orienter, on ne leur dit pas ce qu'ils sont censés faire.

La définition des «groupes désignés» est une grave source de confusion. C'est ainsi que, dans le recensement, on ne demande nulle part: appartenez–vous à une minorité visible? Nous en avons parlé avec les gens de Statistique Canada. Eux déterminent la religion des gens, leur nationalité et autres et ils se servent de ces données pour dériver la variable relative aux minorités visibles. Mais aucune question qui porte directement là–dessus.

Il en va de même en ce qui concerne les personnes handicapées. Certaines d'entre elles disent que les banques, par exemple, qui ont maintenant des chiffres meilleurs en ce qui concerne la représentation des personnes handicapées, comptent comme handicapées les personnes portant des lunettes. Je ne sais pas si c'est vrai ou non, mais je veux simplement dire que plusieurs banques ont refusé de suivre la réglementation établie par l'ancien ministère de l'Emploi et de l'Immigration. On ne sait donc pas clairement ce qu'est une personne handicapée.

[*Texte*]

Those definitions should be clarified by Parliament. There ought to be specific definitions and questionnaires so that the employers don't have to contend with that. It's not fair that you ask the employers to resolve those questions. I think Parliament should.

The external availability data. We have the census every 10 years. We have the mid census every five or six years. The 1991 census figures just became available a few months ago. I think it's a very slow process. It is not fair game to employers that you don't give them the data. They need data in terms of school graduation to know how many people are available in the four designated groups. The data they have is old by the time they have it. They need data by each metropolitan area. You're asking employers across this country to look at the external representation to make sure they reflect that external labour force in their workforce. How are they going to do it if you don't provide them with that and if what you provide is very old data? Until recently they had 1986 data. It's only in the last few months that they've had 1991 data. I think that ought to be provided to the employers so they can be up–to–date in terms of what it is they're supposed to do.

[*Traduction*]

Le Parlement devrait clarifier ces définitions. Il faudrait que l'on ait des définitions et des questionnaires précis afin que les employeurs n'aient pas de problème à ce sujet. Ce n'est pas à eux de résoudre ces problèmes, ce n'est pas juste, c'est le rôle du Parlement.

Passons à la disponibilité de la main–d'oeuvre externe. Nous avons le recensement tous les 10 ans et le recensement intermédiaire tous les cinq ou six ans. Les chiffres du recensement de 1991 ont été publiés il y a quelques mois seulement. Cela me paraît très lent. Il n'est pas juste envers les employeurs de ne pas leur donner les chiffres. Ils ont besoin de données concernant le nombre de diplômés dans les écoles pour savoir combien il y a de gens disponibles dans chacun des quatre groupes désignés. Quand ils les reçoient, ces données sont déjà dépassées. Ils en ont besoin pour chaque région métropolitaine. On demande aux employeurs de l'ensemble du pays d'examiner la situation de la main–d'oeuvre externe pour être sûr que la composition de leurs effectifs la reflète. Comment pourraient–ils faire cela si on ne leur donne pas les données nécessaires ou si celles qu'on leur donne sont très vieilles? Il n'y a pas longtemps, c'était encore les données de 1986, et ce n'est que depuis quelques mois seulement qu'ils ont celles de 1991. Je pense qu'il faudrait fournir ce type d'information aux employeurs pour qu'ils puissent savoir ce qu'ils sont censés faire en fonction de la situation du moment.

• 1140

There is no reason why a trade union should not provide data on the composition of the members of the executive board. We used to have that under an act that the government called CALURA. However, because of a lot of problems that the unions pointed out, in 1988 they stopped collecting data even on females. Their only gender data available was on how many females were on the executive boards of the trade union. We haven't had that since 1988.

There is no reason why that act should not be amended so that the trade unions will be required, obliged, to provide data on the four groups, because the trade unions are a very important movement in this country and we don't have that data.

I think these are some of the suggestions I would like to make to you. I'll stop at this point.

The Chair: Thank you for your opening remarks. I would like to start with Mr. Ménard.

M. Ménard: Merci, monsieur le président. Voilà certainement un des témoins qui nous a donné le plus de renseignements sur les modifications qui devraient être apportées à la loi. Je suis très favorablement impressionné par votre connaissance de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Permettez–moi une question. Si j'ai bien compris, vous ne vous êtes pas prononcé sur la nécessité d'élargir la loi à d'autres catégories désignées. C'était pourtant une recommandation qui nous avait été formulée à la fois par d'autres témoins et par le dernier rapport d'enquête.

Vous nous avez dit qu'actuellement la loi couvre 600 000 travailleurs et que d'autres lois ont une aire de rayonnement plus grande. Seriez–vous favorable à ce que le législateur élargisse la loi à d'autres catégories, comme les travailleurs âgés, par exemple, ou à quatre ou cinq autres catégories qui ont été portées à notre attention?

Je ne vois pas pourquoi un syndicat ne devrait pas fournir des données sur la composition de son bureau exécutif. C'était prévu en vertu d'une loi sur les syndicats mais on a cessé de rassembler ces données, même pour les femmes, à la suite de toute une série de problèmes signalés par les syndicats. Les seules données restantes concernaient le nombre de femmes faisant partie des conseils exécutifs des syndicats. On n'a plus cela depuis 1988.

Je ne vois pas pourquoi on ne pourrait pas amender cette loi afin que les syndicats soient obligés de fournir des données sur ces quatre groupes, puisqu'ils constituent un mouvement très important dans notre pays et que nous n'avons aucune donnée à leur sujet.

Voilà certaines des propositions que j'aimerais vous présenter. je vais m'en tenir là.

Le président: Merci pour vos déclarations liminaires. Je donnerai d'abord à parole à M. Ménard.

Mr. Ménard: Thank you, Mr. Chairman. This was certainly one of our most informative witnesses with regard to the amendment that should be made to the act. I'm very favorably impressed by your knowledge of the Employment Equity Act.

Let me ask you a question. If I understood you correctly, you didn't give your opinion regarding the need to expand the act to other designated categories. It was either one of the recommendations that had been formulated to us by other witnesses and that was also in the last report.

You said that the act currently covers 600,000 workers and that other acts may have a wider coverage. Would you be in favor of extending the law to other categories, such as older workers or to four of five other categories that have been drawn to our attention?

[*Text*]

Prof. Jain: I think you're right. There are certainly other groups that deserve close attention. The problem with that, as we found in the human rights legislation in this country, is that the more prohibitive grounds you include—and I'm talking about the human rights legislation—the less the resources.

For instance, in the human rights complaints we find it takes anywhere from three to four years to resolve a complaint. We have added—and I'm not against adding, but I'm saying that governments across this country are very fond of adding new grounds and new groups and then they cut down on the resources. If you're not prepared to provide adequate resources, then you can't even serve the four groups, let alone others. If you can recommend and you can ensure these four groups that adequate resources will be provided, I certainly have no objections. I think the problem is that the resources are being cut and more and more grounds and groups are being added. I think it is up to the legislators, up to the Parliament of this country, to resolve that dilemma.

• 1145

M. Ménard: Merci. Vous avez dit une chose qui m'a beaucoup porté à me questionner. Nous avions eu, avant d'entreprendre l'audition des témoins, une séance de formation très complète donnée par le personnel de soutien et j'avais cru comprendre que, à défaut pour un employeur de présenter un rapport sur ses plans d'embauche, de promotion et finalement de se conformer à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la loi prévoyait des pénalités.

Vous semblez nous dire qu'il y a environ 300 employeurs qui ne se sont pas conformés à la loi et à l'obligation annuelle de produire un rapport et qu'il n'y aurait pas de recours possibles contre ces gens–là. Vous ai–je bien compris? N'y a–t–il pas des pénalités de prévues formellement dans la loi?

Prof. Jain: What the law says is that every year you'll report on these four groups and you'll report publicly how many of these groups existed during that year, what their distribution was by 12 occupational groups that were devised by Judge Abella, how many you hired in each of these groups, how many you fired, how many you promoted. If you don't submit that report, then you could be fined up to $50,000. But section 5, which is a different section, says also that you should prepare employment equity plans, which are not to be made public, with goals and timetables. If you read the act, there are no sanctions.

When there were a number of complaints that representation had not increased, as publicly reported, and that in fact it had gone down in some cases and the Canadian Human Rights Commission wanted to look at the employment equity plan to see what the goals and timetables were and whether they had been accomplished, they found that a number of employers had not prepared these plans because they had no penalty, because they didn't have to report publicly.

[*Translation*]

M. Jain: Je pense que vous avez raison. Il y a certainement d'autres groupes qui méritent d'être observés de près. Le problème que cela pose, comme nous l'avons constaté en ce qui concerne la législation sur les droits de la personne de notre pays, c'est que plus on inclut de motifs d'interdiction, moins on a de ressources disponibles.

Par exemple, nous constatons qu'il faut entre trois et quatre ans pour résoudre une plainte portant sur les droits de la personne. Les gouvernements de notre pays aiment bien ajouter de nouvelles raisons et de nouveaux groupes, je n'ai d'ailleurs rien contre cela, mais ensuite ils diminuent les ressources. Si l'on n'est pas prêt à fournir des ressources satisfaisantes, et qu'on ne peut même pas répondre aux besoins des quatre groupes, il ne faut pas s'occuper des autres. Si vous recommandiez et faisiez en sorte que ces quatre groupes reçoivent des ressources suffisantes, je n'aurais certainement aucune objection. À mon avis, le probleme tient au fait que les ressources diminuent et que l'on ajoute de plus en plus de motifs et de groupes. Je pense que c'est aux législateurs, au Parlement de notre pays qu'il incombe de résoudre ce dilemme.

Mr. Ménard: Thank you. You said something that made me ask myself many questions. Before starting listening to witnesses, we were given a very exhaustive training session by support staff and I was led to believe that the act provided for penalties if an employer failed to make a report on his hiring and promotion plans and did not generally act in accordance with the Employment Equity Act.

You seem to say that there are some 300 employers that did not abide by the act and who did not live up to the obligation to report annually and you stated that there was no recourse against these people. Did I understand you correctly? Doesn't the act provide specifically for some penalties?

M. Jain: La loi dit seulement qu'il faut présenter chaque année un rapport sur ces quatre groupes. Celui–ci doit préciser par combien de gens ces groupes étaient représentés au cours de cette année–là et comment ils se répartissaient dans 12 groupes professionnels établis par le juge Abella; il faut également indiquer combien on a engagé de ces personnes dans chaque groupe, combien on en a licenciés et à combien d'entre elles vous avez accordé une promotion. Si l'on ne présente pas un tel rapport, on est passible d'une amende pouvant atteindre 50 000$. Toutefois, l'article 5, qui est un article distinct, dit également qu'il faut préparer des plans sur l'équité en matière d'emploi comportant des objectifs et des échéanciers, mais qui ne seront pas rendus publics. Lisez la loi, vous verrez qu'elle ne prévoit aucune pénalité.

Il y a eu à un moment de nombreuses plaintes selon lesquelles ces groupes ne seraient pas mieux représentés, cela a été dit publiquement, et qu'ils seraient même moins nombreux dans certains cas; la Commission canadienne des droits de la personne voulait examiner ces plans pour savoir quels objectifs et échéanciers y figuraient et voir s'ils avaient été respectés, et elle a constaté que de nombreux employeurs n'avaient pas préparé de tels plans parce qu'aucune pénalité n'était prévue et qu'ils n'avaient pas à faire publiquement rapport.

[*Texte*]

It also says you have to keep these records for three years. They didn't. I'm not saying every employer. I'm saying some of these employers simply didn't have it because there were no sanctions, which is true of this act.

M. Ménard: J'ai confondu l'obligation de présenter un rapport annuel avec l'obligation de présenter un plan. Je vous promets que cette confusion ne m'habitera plus. Je comprends que vous preniez position aujourd'hui pour que la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'applique à la Fonction publique canadienne.

Vous nous dites qu'il n'y a plus de motifs. Si initialement, il y avait des raisons pour le législateur de tenir compte des politiques du Conseil du Trésor, vous croyez actuellement que lorsqu'on va réviser la loi, il n'y aura plus de raisons qui justifieront que la Fonction publique fédérale ne soit pas sujette à cette loi-là. Ai-je bien compris votre intervention?

Si cette loi s'appliquait à la Fonction publique canadienne, combien de travailleurs seraient couverts par cette loi? On dépasserait certainement le cap du million de travailleurs, si je comprends bien.

Prof. Jain: As far as I know there are about 200,000 Canadian public servants, so it might go up to 800,000. If you also include the Parliament of this country, if you include the federal government departments, the RCMP, etc., it will go considerably higher, and there is no reason why they should not be included.

Treasury Board amended its own legislation to have employment equity as mandatory, but the problem with that is, who's monitoring the Treasury Board? There is no independent agency, so they're reporting to themselves. Therefore, the Canadian Human Rights Commission, if this committee chose, should be the one monitoring agency. It should be an arm's length relationship and they should be the one monitoring, not the Treasury Board of Canada. There is legislation, because they knew the act would be amended and people would ask those questions.

• 1150

So I think this should be brought under this act. An independent monitoring agency should also be monitoring federal government departments and agencies, rather than having the Treasury Board monitoring itself.

M. Ménard: Merci. J'ai été très favorablement impressionné et si ce n'était pas une obligation pour moi d'être en Chambre, j'irais assisté à vos cours. Cependant, c'est la volonté de mon whip que je reste à Ottawa. Merci encore.

Mr. Telegdi: Professor Jain, when I look at your table... How would a person be classified who was a disabled female visible minority?

Prof. Jain: Right now that person would be counted three times, depending on whether they belong to two or three groups.

Mr. Telegdi: I was hoping to get the figures, because it says 78.1%. So it could be lower than that for Toronto, if it was three times.

[*Traduction*]

La loi stipule également qu'il faut garder les dossiers pendant trois ans. Ils ne l'avaient pas fait. Je ne dis pas que c'était le cas de tous les employeurs. Je dis simplement que certains d'entre eux ne l'avaient pas fait parce qu'il n'y avait pas de pénalité, et c'est en effet comme cela dans cette loi.

Mr. Ménard: It was just a mix-up on my part between the yearly obligation to report and the obligation to, with a plan. I can promise that I will no longer live under that delusion. I understand that you are taking the stand today that the Employment Equity Act should apply to the Canadian public service.

You say that there are no longer any grounds. If there were initially some reasons for the legislator to take into account the policies of Treasury Board, you now believe that after the act has been amended there won't be anymore grounds for the federal public service not to be subject to this act. Did I understand you correctly?

If the Canadian public service came under this act, how many workers would then be covered? It will certainly go over the one million mark, if I understand correctly.

M. Jain: Pour autant que je sache, il y a environ 200 000 fonctionnaires au Canada, on atteindrait donc le chiffre de 800 000. Si l'on inclue également le Parlement ainsi que les ministères fédéraux, la GRC, etc., le chiffre sera considérablement plus élevé et il n'y a aucune raison de ne pas les inclure.

Le Conseil du trésor a modifié sa propre législation pour que l'équité en matière d'emploi devienne obligatoire mais le problème qui se pose est alors de savoir qui contrôle le Conseil du trésor? Il n'existe aucun organisme indépendant et celui-ci fait donc rapport devant lui-même. C'est pourquoi la Commission canadienne des droits de la personne devrait être chargée de ce contrôle, si le Comité est d'accord. Le contrôle devrait être exercé par un organisme extérieur et c'est donc la Commission qui devrait le faire, et non pas le Conseil du trésor. Il y a quelque chose de prévu sur le plan administratif parce que le Conseil du Trésor savait que la loi serait modifiée et que des gens poseraient ce genre de question.

Je pense donc qu'il faudrait que cela tombe sous le coût de cette loi. Un organisme de contrôle indépendant devrait également contrôler les ministères et les organismes du gouvernement fédéral plutôt que de laisser le Conseil du Trésor se contrôler lui-même.

Mr. Ménard: Thank you. I have been very favorably impressed and if I were not under the obligation to sit in the House of Commons, I would go and listen to your classes. However my whip wants me to stay here in Ottawa. I thank you once again.

M. Telegdi: Monsieur Jain, quand je vois votre tableau... Comment classerait-on une femme handicapée appartenant à une minorité visible?

M. Jain: À l'heure actuelle, cette personne pourrait être comptée jusqu'à trois fois, selon qu'elle appartient à deux ou trois groupes.

M. Telegdi: J'espérais obtenir des chiffres, puisqu'on indique 78,1 p. 100. Ce serait donc peut-être moins pour Toronto, si c'était trois fois.

[*Text*]

Prof. Jain: That could be true, because these groups are not mutually exclusive. A female could be a person with a disability or a visible minority or an aboriginal. This is directly out of the census. Census data is supposed to keep them separate, but employers of course do not. So if you're asking me what is reported by employers every year, then they could be counted three times, but not if they're in the census.

Mr. Telegdi: I think it's an important point to get a grasp on, because what it shows, if one makes the assumption that they add up to 100%, is that white males in the workforce are disappearing in Toronto.

Prof. Jain: That's my understanding of the census data, but not the employers' reports filed with HRD.

Mr. Telegdi: You mentioned the police force, and I have had reasonably close dealings with them in the Waterloo region. I think they started moving in this direction 10 or 15 years ago, and one of the problems police forces have in terms of recruitment is... We've had a fairly major shift in demographics in the last 15 years, and when we try to get an understanding for devolution, I think we should keep that in mind. About the problems that police forces have, obviously you have to be acclimatized to the country before you can go and work with a police officer. That is one.

Another one is that there are some cultural biases. In terms of wanting to join the police, some ethnic groups, particularly people coming from Hong Kong or the Vietnamese community—the police are looked upon with great disfavour. So there is also a cultural bias built in. Would it be reasonable to say that you give some recognition to acclimatization of new arrivals to Canada before they would be expected to go into occupations such as the police force?

Prof. Jain: I think you're absolutely right, there are perceptions by some recent immigrants that the police force...in their own country the police are considered to be a repressive force, so they are not anxious to join the police. At the same time, the police force is the first government agency they come into contact with in this country. What a number of police forces have found, however, is that when they do proactive recruitment...

With Chinese Canadians, for example, the Toronto police have found that in their culture you have to convince the family first. Sun Life Insurance found the same thing in terms of the agents they hire, and their business is booming. There's Crown Life, Sun Life and, similarly, the Metropolitan Toronto Police.

[*Translation*]

M. Jain: Cela pourrait être le cas, car l'appartenance à ces groupes n'est pas nécessairement incompatible. Une femme peut très bien être handicapée ou autochtone ou appartenir à une minorité visible. Ce sont les indications qui proviennent directement du recensement. Celui–ci est censé faire la distinction entre elles, mais les employeurs ne le font bien entendu pas. Si vous me demandez ce que signalent les employeurs chaque année, une même personne pourrait être comptée trois fois, sauf pour le recensement.

M. Telegdi: Je pense qu'il est important de bien comprendre ce qu'il en est, parce que, si l'on suppose que le total de ces chiffres et bien de 100 p. 100, cela montre que les personnes blanches de sexe masculin sont en train de disparaître de la main–d'oeuvre à Toronto.

M. Jain: C'est ce que je comprends sur la base des données du recensement, mais ce n'est pas ce qu'indiquent les rapports déposés par les employeurs auprès du ministère des Ressources humaines.

M. Telegdi: Vous devez parler de la police et j'ai des rapports relativement étroits avec elle dans la région de Waterloo. Je pense qu'elle a commencé à s'orienter dans ce sens il y a 10 ou 15 ans et l'un des problèmes qui se posent à la police en matière de recrutement, c'est que... il y a eu un important changement démographique au cours des 15 dernières années et c'est quelque chose qu'il ne faut pas oublier si on veut comprendre la question du transfert de responsabilité. Étant donné les problèmes que connaît la police, il faut être bien habitué à la réalité d'un pays avant de vouloir travailler au sein de la police.

Il y a également certains préjugés d'ordre culturel. Certains groupes ethniques, surtout les gens qui viennent de Hong Kong ou du Vietnam ont des préjugés très défavorables en ce qui concerne le fait d'entrer dans la police. C'est donc un élément culturel. Serait–il raisonnable de dire qu'il faut laisser aux nouveaux arrivants le temps de s'adapter au Canada avant de s'attendre à ce qu'ils puissent faire certains métiers comme celui de policier?

M. Jain: Je pense que vous avez tout à fait raison. Certains immigrants récents ont l'impression que la police... Dans leur pays, la police a la réputation d'être répressive et ils n'ont donc guère envie d'y entrer. En même temps, la police est le premier organisme gouvernemental avec lequel ils entrent en contact dans notre pays. De nombreux services de police ont cependant constaté que s'ils prennent l'initiative en matière de recrutement...

Chez les Sino–Canadiens, par exemple, la police a constaté que leur culture est telle qu'il faut d'abord convaincre la famille. La compagnie d'assurance Sun Life a fait la même constatation au sujet des agents qu'elle engage et ses affaires prospèrent. Il y a la Crown Life, la Sun Life ainsi que la police de la Ville de Toronto.

[*Texte*]

[*Traduction*]

• 1155

As observed, they were able to turn the whole thing around. Of course, Chinese Canadians have been here for a long time, since the beginning of this country. However, recent Chinese immigrants have found that if you're able to convince the family that the police are not an oppressive force in this country but a positive force, and that there are opportunities for promotion, etc., like any other employer, then they can change that image.

In 1985 I was told by several police forces that there was nothing they could do, so visible minorities and females simply should not apply. That's a lot of bunk in my view. These police agencies were known not to employ females and minorities. Therefore, there was no incentive on the part of those who wanted to join them.

However, since they went proactive and developed positive policies, you see more and more that the Metro Toronto or Montreal or other police problem is not that they can't find enough people; it's the exit door. They recruit them, but quite a few of them leave because they are at the lowest level. There is no tolerance or culture within the police force to accommodate. . . Also, they're a minority.

You know what happened with the Montreal police force. Four black police officers testified against their own police force. They went back. Their lives were made so miserable that all four resigned. There's no climate of tolerance within the organization.

Unless you create that climate. . . It's all right for the chief of police to say that, but what about inspectors, deputy chiefs, and the persons they have to work with?

The other problem with the police is that they can only hire at the lowest level. Suppose, in India, you were a police chief. If you come here, do you know where you could be hired? That 25 years of experience is absolutely useless.

There is regimentation. It doesn't happen in the private sector but it happens with the police. Unless we have lateral transfers, this is just not going to change.

The police are realizing this more and more. That's why we have the Oppal report in B.C., the Lewis report, and the report in Quebec. All of them say there ought to be lateral transfers.

This is the long way to answer your question, but I think there are continuing problems with the police forces in this country. That's why Ontario had to bring mandatory employment equity into the Police Services Act. That wasn't brought in by the NDP, but by the Liberal government when it was about to go out of power.

Do you hear about any problems with any of the police forces in Ontario? More and more, they're proactively recruiting. If they can't recruit, the Solicitor General's department in Toronto has a directory that can help them.

Comme je l'ai dit, ces corps policiers sont arrivées à résoudre le problème. Les Sino–Canadiens sont évidemment là depuis longtemps, depuis la formation de notre pays. Par contre, des Chinois qui ont immigré récemment au Canada ont constaté qu'ils pouvaient changer les perception s'ils arrivaient à convaincre la famille qu'au Canada, les forces policières ne sont pas des forces d'oppression mais qu'elles jouent un rôle constructif et qu'il existe des possibilités de promotion comme chez n'importe quel autre employeur.

En 1985, plusieurs services de police m'ont dit qu'ils ne pouvaient rien faire et que par conséquent les membres de minorités visibles et les femmes devaient s'abstenir de postuler. C'est de la foutaise, à mon avis. Ces services de police ont la réputation de ne pas engager de femmes ni de représentants des minorités, ce qui n'incitait pas ceux qui auraient voulu se faire engager à postuler.

Par contre, depuis que les services de police sont plus proactifs et ont élaboré des politiques raisonnables, on constate de plus en plus que le problème du service de police de Toronto ou de Montréal, par exemple, n'est pas une question de recrutement mais plutôt une question de départs. On recrute des gens, mais il y en a pas mal qui démissionnent parce qu'ils se trouvent à l'échelon le plus bas. Le niveau de tolérance ou les principes nécessaires pour tenir compte des antécédents sont inexistants dans ce secteur. Par ailleurs, ces recrues constituent une minorité.

Vous savez ce qui s'est passé au service de police de Montréal. Quatre agents de police de race noire ont témoigné contre leur propre service. Ils ont réintégré le service par la suite mais on leur en a tellement fait voir qu'ils ont démissionné tous les quatre. Il n'y a aucune tolérance au sein de l'organisation.

Si l'on ne crée pas un climat de tolérance, ce n'est pas possible. Le chef de police a beau donner des instructions dans ce sens, cela ne sert à rien si les inspecteurs, les chefs adjoints et leurs autres collaborateurs ne suivent pas.

L'autre problème de la police, c'est qu'elle ne peut recruter qu'à l'échelon le plus bas. À supposer que vous soyez chef de police en Inde. Si vous venez ici, savez–vous à quel niveau on pourrait vous engager? Vos 25 années d'expérience ne vous servent absolument à rien.

C'est un système d'une rigidité excessive. Ce n'est pas le cas dans le secteur privé mais bien dans la police. La situation ne changera pas tant que l'on ne pourra faire des mutations latérales.

Les corps de police en sont de plus en plus conscients. C'est ce qui explique l'existence du rapport Oppal, en Colombie–Britannique, du rapport Lewis et du rapport québécois. Tous ces rapports disent qu'il faut autoriser les mutations latérales.

Cette réponse a pris un certain temps, mais j'estime que ce sont là des problèmes qui se posent en permanence dans ce milieu. C'est pourquoi l'Ontario a dû intégrer à la Loi sur les services policiers des dispositions imposant l'équité en matière d'emploi. Ce n'est pas une initiative du NPD mais plutôt du gouvernement libéral; il a fait cela un peu avant de perdre le pouvoir.

Entendez–vous parler de problèmes dans les services de police de l'Ontario? De plus en plus, le recrutement est proactif. Si l'on n'arrive pas à recruter des gens, il existe un répertoire au cabinet du Solliciteur général, à Toronto.

[*Text*]

Mr. Telegdi: I thought they were fairly proactive in my area. As I said, they probably went into that about 15 years ago.

I think it's important, when we talk about hiring for the police or when you have to be culturally sensitive to Canada, that we have to somehow figure out what the time lag is for people to be acclimatized to the culture.

Prof. Jain: Oh, absolutely. I agree.

Mr. Telegdi: I think it would be helpful if that was somehow in there. This is just a sense on my part, but the more we have debated employment equity, the greater the intolerance seems to be in the country. I guess it would be bothersome to all of us if the ultimate result of these debates were to produce intolerance. That's not to say you're not going to have friction, because you obviously are any time you do any kind of change, but I wonder to what extent it can be minimized.

• 1200

We had the commissioner from Ontario's employment equity branch here, and she admitted that ads saying "White males need not apply" cause a great deal of distress throughout Ontario and in other communities as well. It's really unfortunate if we can't manage it in such a fashion that we minimize incidents of intolerance.

Prof. Jain: That's why I mentioned that I'm not asking the committee to ask for quotas. I'm asking the committee to build in goals and timetables that are flexible.

As I mentioned, I teach at a school of business. I don't know of any business organization that does not have goals and timetables in terms of production and sales. This is a regular thing that business people do. There's no reason they can't be asked to do the same in this area. If they're growing, obviously they're going to recruit more. If they're not growing, they're not going to be able to make any progress, and they can show that. We need flexibility.

In the executive orders of the President of the U.S., it says "good faith, effort, goals and timetables"; it does not say "quotas". Quotas are ordered by the courts, just like in the CN case in this country, where they found widespread discrimination against females by Canadian National in the St. Lawrence region. The Supreme Court of this country was persuaded that they have to have quotas. That is rare.

I would never recommend quotas. I'm suggesting, in view of what you said, goals and timetables that fit in with the employers' own business plans.

Mrs. Hayes (Port Moody—Coquitlam): I'd like to take the opportunity to mention something you just talked about and go on from there, if I could. You mentioned lateral transfers. Was that lateral from one culture to another? Are you saying, for instance, someone from India who is a chief of police there should come into a police management position in Canada? What kind of lateral transfer were you referring to?

[*Translation*]

M. Telegdi: Dans ma région, les services de police sont passablement proactifs. Comme je l'ai dit, ils font cela depuis une quinzaine d'années.

J'estime qu'il est important que quelqu'un calcule le temps qu'il faut aux gens pour s'acclimater à notre culture, car cela peut être utile lorsqu'il s'agit de recruter du personnel pour les services de police ou de tenir compte des différences culturelles.

M. Jain: Absolument. Je suis d'accord.

M. Telegdi: Ce serait utile, à mon avis. J'ai l'impression que plus on discute d'équité en matière d'emploi et plus le niveau d'intolérance s'accroît. Ce serait gênant pour nous si, en fin de compte, ce devait être là le résultat produit par ces discussions. Cela ne veut pas dire qu'il n'y aura pas de friction, parce que c'est inévitable lorsqu'ils s'agit d'apporter des changements, mais je me demande dans quelle mesure on peut les éviter le plus possible.

La commissaire de l'Équité en matière d'emploi de l'Ontario est venue témoigner devant le comité et elle a reconnu que les annonces indiquant que les hommes de race blanche peuvent s'abstenir de postuler suscitent beaucoup de controverse en Ontario et ailleurs. Il serait éminemment regrettable que l'on n'arrive pas à s'arranger pour limiter le plus possible les cas d'intolérance.

M. Jain: C'est pourquoi j'ai précisé que je ne demandais pas au comité de réclamer des quotas. Je lui demande d'établir des objectifs et des échéanciers qui sont souples.

Comme je l'ai dit, j'enseigne à la faculté de commerce. À ma connaissance, toutes les entreprises commerciales ont des objectifs et des échéanciers en ce qui concerne la production et les ventes. C'est une chose qui se fait régulièrement dans les milieux d'affaires. Je ne vois pas pourquoi on ne peut pas exiger la même chose dans ce cas–ci. Quand on prend de l'expansion, on songe manifestement à recruter de nouveaux effectifs. Par contre, quand un service ne prend pas de l'expansion, il n'est pas en mesure de réaliser des progrès, et cela peut se prouver. Il faut une certaine liberté de manoeuvre.

Dans les décrets du président des États–Unis, on trouve les termes «bonne foi, efforts, objectifs et échéanciers», mais il n'est pas question de «quotas». Les quotas sont imposés par les tribunaux, comme ce fut le cas, par exemple, pour le CN; les tribunaux ont jugé que le Canadien national faisait de la discrimination systémique contre les femmes dans la région du St–Laurent. La Cour suprême du Canada a convaincu la compagnie qu'il lui fallait des quotas. Cela arrive rarement.

Je ne recommanderai jamais des quotas. À cet égard, je préconise des objectifs et des échéanciers qui concordent avec les plans d'entreprises des employeurs.

Mme Hayes (Port Moody—Coquitlam): Je vais profiter de l'occasion pour parler d'une question à laquelle vous venez de faire allusion et l'approfondir un peu. Vous avez en effet parlé de mutations latérales. S'agit–il de mutations latérales d'une culture à une autre? Voulez–vous dire par exemple qu'un Indien qui était chef de police en Inde devrait pouvoir obtenir un poste de direction dans la police au Canada? Qu'entendez–vous par là?

[*Texte*]

Prof. Jain: Right now, the only way there is a lateral transfer is if you have worked with the RCMP or perhaps with the OPP, the Quebec police force or something like that.

There is very little lateral transfer even among the community police forces. It's just not possible, because there is a tremendous amount of resentment among the police forces to bringing in somebody from outside. It is the culture that people progress from within.

When you do that, who do you think you're excluding? You're excluding people who are visible minorities, females, etc., because they have not traditionally been in the police forces.

All I'm saying is there is no reason you cannot bring in, at least for some positions, civilians who have had experience and who can in fact fill those positions. In the RCMP they are doing it. In the Ontario Provincial Police they have done it to some extent, but it's very rare to see in municipal police forces any such thing happening.

I was only giving the example of the police chief, let's say, from India. If he or she can serve and get himself or herself acclimatized, as you were mentioning, there is no reason they should not eventually become a senior police officer, because the police technology is not that different.

• 1205

I agree with you that, just as when you come to any other occupation, you have to be socialized and acclimatized to the country and the laws of the country.

Mrs. Hayes: I find this interesting in that community services, like fire departments, police, or whatever, are so much a part of that community.

I was born and raised in one part of the country and now I'm living in another part of the country. There is a difference even in one–to–one communication in the way people respond. It's not a racial thing; it's simply a community spirit. I challenge some of what you're saying about the wisdom of bringing someone in from outside, particularly in some of those very communication–sensitive areas, such as police and fire departments.

Prof. Jain: I don't know whether I was saying that. I was simply saying that if you have people from these foreign designated groups present within the community, there is no reason police should not reflect them.

I am not saying they have to go across the country. I'm simply saying that even within the community there are people available who simply don't have the opportunity because everything is internal. Job openings are not even advertised when they become available. You have an internal labour market, as they have had in a number of big companies. Jobs simply are not advertised; therefore visible minorities, including females, don't even know there are opportunities where they can apply.

[*Traduction*]

M. Jain: À l'heure actuelle, pour pouvoir être recruté au même niveau, il faut absolument avoir travaillé pour la GRC ou peut–être pour la Police provinciale de l'Ontario, la Sûreté du Québec ou un autre service de police analogue.

Les mutations latérales entre services de police régionaux sont très rares. Ce n'est pas possible, parce que le recrutement de quelqu'un de l'extérieur provoque beaucoup de mécontentement à l'intérieur du service. La tradition veut que l'avancement soit interne.

Qui pensez–vous que l'on exclut en faisant cela? On exclut les gens qui sont membres de minorités visibles ou les femmes, par exemple, parce que ce secteur ne leur est pas accessible depuis longtemps.

Ce que je veux dire, c'est qu'il n'y a pas de raison de ne pas recruter, pour certains postes du moins, des civils qui ont l'expérience et la compétence voulues. C'est ce que l'on fait à la GRC. À la Police provinciale de l'Ontario, on le fait dans une certaine mesure, mais il est très rare que cela arrive au niveau des corps de police municipaux.

Le cas du chef de police originaire de l'Inde n'était qu'un exemple. S'il a la compétence voulue et qu'il s'acclimate, comme vous l'avez si bien dit. il n'y a aucune raison de ne pas lui donner accès à un poste de cadre au sein de la police, parce que les techniques policières ne diffèrent pas tellement d'un pays à l'autre.

Je reconnais qu'il faut, comme vous l'avez dit, s'intégrer et s'acclimater au pays et s'accoutumer à ses lois, comme dans n'importe quelle autre profession.

Mme Hayes: Les services communautaires comme les pompiers ou la police, par exemple, font intimement partie de la collectivité.

Ainsi, je vis maintenant dans une autre région du pays que celle où je suis né et où j'ai grandi. La réaction des gens diffère, même au niveau de la communication personnelle. Ce n'est pas une question de racisme mais simplement une question de solidarité. Contrairement à ce que vous avez dit, je ne crois pas que ce soit nécessairement une bonne chose de vouloir recruter des gens de l'extérieur, surtout dans des secteurs comme la police et les pompiers où les contacts sont très délicats.

M. Jain: Je ne sais pas si c'est ce que j'ai dit. Tout ce que je voulais dire, c'est que s'il y a des représentants de groupes désignés d'origine étrangère dans la collectivité, il n'y a aucune raison qu'ils ne soient pas représentés au sein de la police.

Je ne veux pas dire qu'il faut aller recruter des gens qui viennent de l'autre extrémité du pays. Je voulais dire tout simplement qu'il y a au sein de la collectivité des gens qui n'ont pas l'occasion de se faire recruter uniquement parce que tout se fait à l'interne. Les postes vacants ne sont même pas annoncés. Il existe un marché du travail interne, comme dans un certain nombre de grandes entreprises. Les emplois ne sont pas annoncés publiquement; par conséquent, les membres des minorités visibles, y compris les femmes, ne savent même pas qu'il existe des postes que l'on peut postuler.

[*Text*]

I am not saying they should be hired over others. I am simply saying the pool of applicants should be widened, which is what this legislation is supposed to do, so you have the best qualified person. That's what I'm saying.

Mrs. Hayes: Do you have empirical data going slightly beyond what we've just talked about?

You stated earlier that the experience in the police force is that there's been nothing shown against that, what with bringing in this "white males only need apply" kind of thing. There has been a public reaction to that perception in employment equity. Even within my own community I have heard comments—for instance, with the police—such as, do we really need a one–to–one correspondence between population and the make–up of the department?

Is there empirical data to indicate that a Chinese community would respond more favourably to a Chinese police officer than to a Caucasian police officer? Has that been shown, or is it simply again a numbers game of saying let's get the percentages even? Has it been shown that there's a better response? Say I go to a Filipino doctor. Again I am saying to my mind that Canadians should be colour–blind. Are we not imposing colour sensitivity and numbers into a country that I would hope would be colour–blind? Would you respond to that?

Prof. Jain: After a threshold limit has been reached, I have no problem with being colour–blind.

First of all, it was not population I was referring to; it was qualified labour force. Let's get that out of the way. It's not population. Population includes children who cannot work and people who have left the labour force. I am only referring to the labour force as defined by Stats Canada, which lists people 15 years and over. But even among the labour force I am referring to those who are qualified. Let's get that straight because that's what the Employment Equity Act does say.

I testified before Parliament before and I said no, don't put "population", don't put "labour force", put "qualified". It's in there. If you read the act you'll see that. It says "qualified labour force".

The second thing you're saying is there doesn't have to be one–to–one representation. People in the community do not feel comfortable unless they see that some of their own people are there as police officers. Because of shootings that have happened in this country of blacks and others, those communities are saying they were shot because they were black. In the native communities what has been happening?

• 1210

It doesn't have to be one to one. In fact there is no law in this country. . .even the Police Services Act in Ontario doesn't say one to one; it says that eventually there ought to be representation. Even then it doesn't say it has to be one to one.

[*Translation*]

Je ne dis pas qu'il faille leur donner la priorité sur les autres. Tout ce que je veux dire, c'est qu'il faut élargir le panier de recrutement, ce que la loi est censée faire, pour pouvoir engager la personne la plus qualifiée. Voilà ce que je veux dire.

Mme Hayes: Connaissez–vous des données empiriques qui permettent d'approfondir un peu plus la question?

Vous avez dit qu'il n'existe pas de données permettant de réfuter l'argument du recrutement exclusif d'individus de sexe masculin et de race blanche dans la police. Il y a eu une réaction publique à cette perception de l'équité en matière d'emploi. Par exemple, dans ma propre localité, des gens demandaient s'il était vraiment nécessaire que les divers groupes soient représentés au sein de la police en fonction de leur importance démographique.

Existe–t–il des données empiriques qui indiquent qu'une collectivité chinoise réagirait mieux en présence d'un agent de police chinois que d'un agent de police de race blanche? Est–ce que cela a été prouvé ou la représentation proportionnelle est–elle tout simplement une question de principe? A–t–on prouvé que la réaction est meilleure? À supposer que j'aille chez un médecin philippin. Au départ, j'estime que les Canadiens ne devraient pas se préoccuper de la couleur de la peau. N'est–on pas en train de sensibiliser la population à la présence d'un certain nombre de gens de couleur alors que je voudrais que cela passe inaperçu? Pourriez–vous me dire ce que vous en pensez?

M. Jain: Je ne vois aucun inconvénient à ce que l'on ne se préoccupe plus de cela, passé un certain seuil.

Premièrement, je ne parlais pas de l'ensemble de la population mais de la population active qualifiée. Laissons de côté les considérations d'ordre démographique. La population en général comprend des enfants qui ne peuvent pas travailler et des gens qui ne font plus partie de la population active. Je songe uniquement à la population active, au sens que lui donne Statistique Canada, c'est–à–dire une population composée de gens âgés de 15 ans ou plus. Et je précise même en disant qu'il s'agit des membres de la population active qui sont qualifiés. Il faut que cela soit bien compris, parce que c'est ce que dit la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

J'ai déjà témoigné devant le Parlement et j'avais dit de ne pas parler de population ni de population active, mais de population active qualifiée. C'est dans la loi; comme vous pourrez le constater si vous vérifiez. Il s'agit de «population active qualifiée».

Deuxièmement, il ne doit pas s'agir de représentation rigoureusement proportionnelle. Les membres de la collectivité ne sentent pas à l'aise s'ils ne voient pas des représentants de groupes parmi les agents de police. Dans ces collectivités, on dit que les Noirs et les gens d'autres races qui ont été abattus par la police l'ont été à cause de la couleur de leur peau. Que s'est–il passé dans les collectivités autochtones?

Il n'est pas nécessaire d'avoir une représentation rigoureusement proportionnelle. En fait, aucune loi du pays, même pas la Loi sur les services policiers de l'Ontario ne le stipule; elle dit qu'il faudra que les divers groupes finissent par être représentés; mais il n'est pas question d'une représentation rigoureusement proportionnelle.

[*Texte*]

When you see the data in this country and the way the labour force is going, there's no reason why it should be 100% lily white. I can't see that. In order to improve the comfort level of the community it serves. . .because the police are the frontal agency and if they don't have enough representation, I don't know who should. In my view that is very important, because we don't want to create race riots in this country that have happened in Britain, that have happened in the United States. We don't want that kind of racial conflict here, and one of the ways to alleviate it is not necessarily right now to have one to one but to have representation.

Mrs. Hayes: I ask again, is your empirical data that the very people who are represented would feel better? Would women feel better if half the police force were women? Would they feel more secure? I'm not sure they would. Maybe they would. Similarly, would the Chinese feel more secure if 20% of the police force were Chinese? You're saying that's a long–term goal, but I'm even asking should it be. . .definitely not short–term, but should it even be a long–term goal?

The Chair: You are asking whether data exists?

Mrs. Hayes: If the data exists.

The Chair: Could you respond to that?

Prof. Jain: We have data in terms of attitudes, but if you're looking for hard data, the only way we can collect it is if we keep data on crime in this country or on a number of other things, and we don't do that by race. There are numerous indicators you can produce, but none of them are available because none of the police services acts require collection of the data by race or any other grounds; therefore all we have is attitudes. We do have attitudes of racial minorities that have been reported in a number of studies. They overwhelmingly say they would feel more comfortable. It's attitudinal data.

Mr. Maloney (Erie): Mr. Jain, with employment equity we often have concerns or charges of reverse discrimination, where perhaps gender groups are pitted against each other and racial groups are pitted against each other. Do you have any comments on how we could perhaps alleviate or reduce or eliminate these concerns or charges?

Prof. Jain: I think I can understand why that would be perceived by some as reverse discrimination. First of all, legally in this country, in section of the Canadian Charter of Rights and Freedoms, in the Canadian Human Rights Act and in all the other human rights acts, including the employment equity legislation, unlike the U.S., if in fact the people do hire and have special temporary programs, it is not reverse discrimination. This is just law. I know you're not asking me

[*Traduction*]

Compte tenu des données démographiques et de l'évolution de la population active, il n'y a aucune raison que les effectifs soient uniquement constitués de Blancs. Dans mon esprit, c'est inimaginable. Il faut que les groupes minoritaires soient représentés au sein de la police. C'est nécessaire pour que les membres de la collectivité se sentent plus à l'aise. Comme les services de police ont des contacts directs avec la population, ils seront les premiers à avoir besoin d'une représentation suffisante. C'est très important, à mon avis, car nous ne tenons pas à avoir ici des émeutes raciales comme il y en a eu en Grande–Bretagne et aux États–unis. Nous ne tenons pas à ce qu'il y ait des conflits raciaux et un des moyens de limiter les risques, c'est d'avoir une certaine représentation, et pas nécessairement une représentation rigoureusement proportionnelle dans l'immédiat.

Mme Hayes: Je vous demande encore une fois si les données empiriques que vous possédez indiquent que les groupes représentés se sentiraient plus à l'aise. Est–ce que les femmes se sentiraient plus à l'aise si la moitié des effectifs policiers étaient des femmes? Se sentiraient–elles davantage en sécurité? Je n'en suis pas sûre. C'est toutefois possible. Les Chinois se sentiraient–ils plus en sécurité si 20 p. 100 des effectifs de la police étaient constitués de Chinois? Vous dites que c'est un objectif à long terme, mais je me demande si cela devrait être un objectif tout court.

Le président: Vous demandez s'il existe des données?

Mme Hayes: Oui.

Le président: Pourriez–vous répondre à cette question?

M. Jain: On possède des données sur les attitudes, mais si l'on veut des données précises, le seul moyen de les recueillir consiste à établir des statistiques sur la criminalité au Canada ou sur un certain nombre d'autres domaines selon la race, mais cela ne se fait pas. Il est possible d'établir toutes sortes d'indices, mais cela ne se fait pas pour la bonne raison que les lois sur les services de police n'exigent jamais la collecte de données selon la race ou selon quelque autre facteur que ce soit; par conséquent, on ne peut se baser que sur des attitudes. Les attitudes des minorités raciales ont été décrites dans plusieurs études et, dans la plupart d'entre elles, on estime que ces minorités se sentiraient plus à l'aise. On possède donc uniquement des données sur les aptitudes.

M. Maloney (Erie): Monsieur Jain, on reproche souvent à la politique d'équité en matière d'emploi de faire de la discrimination à rebours, c'est–à–dire d'opposer les membres des deux sexes ou les membres de divers groupes raciaux. Pouvez–vous dire comment l'on pourrait apaiser ou faire disparaître ce genre de craintes ou de reproches?

M. Jain: Je crois que je comprends pourquoi certaines personnes perçoivent cela comme de la discrimination à rebours. Je dirais tout d'abord que, contrairement à ce qui se passe aux États–Unis, en vertu des lois canadiennes, qu'il s'agisse de la partie correspondante de la Charte canadienne des droits et libertés, des dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de toutes les autres lois analogues ou de la législation sur l'équité en matière d'emploi, les programmes de

[*Text*]

that, but I just wanted to clarify, because sometimes they look at U.S. law and they look at Canadian law.

In the Canadian legislation it is allowed to have special programs and it is not considered discriminatory, just as in the federal public service we have French language programs. Hundreds of millions of dollars are being spent. Is that reverse discrimination?

In Quebec we had Bill 101, which required that managers from the supervisory level up speak French. Is that reverse discrimination? Since World War I we have had reference to our veterans. Is that reverse discrimination?

• 1215

The Chair: If I may interject, perhaps Mr. Maloney would like to pose his question more specifically so that we can get a specific answer to that.

Mr. Maloney: My question is this: how can we eliminate the concerns respecting charges of reverse discrimination, real or imagined?

Prof. Jain: Education is an important part. Some people think employment equity legislation requires rigid quotas. It does not require employers to overnight have females in 50% of certain positions. Even the CN case required 13% women in blue collar jobs—not 50%, 51% or 40%, but 13%, because that is what was available in the labour force. So that was the quota.

Goals and timetables simply say that we want the employer to make reasonable efforts and show there is good faith. If they can show that and they don't meet what they set themselves, there is no problem.

So I think it has to be shown that what employment equity legislation does is require employers to widen their pool of applicants so that people who have never been given an opportunity before will in fact be considered and, if they're qualified, hired.

I think education is an important tool and that there ought to be resources available for education. Ontario did a very poor job of explaining the Ontario Employment Equity Act, so there is a lot of confusion. Even the Ontario government advertised a position that said whites need not apply. That was the most ridiculous thing they could have done. Here is the government advertising a position in the management board—that is not part of employment equity and should never be.

My advice to the South African government is that they should not have mandatory quotas; they should have flexible goals and timetables. What are some of the employers in South Africa doing? They are running advertisements that say only blacks need apply. That is not employment equity.

[*Translation*]

recrutement spéciaux temporaires ne peuvent être considérés comme de la discrimination à rebours. Ils sont parfaitement légaux. Je sais que ce n'est pas la question que vous me posez, mais je tenais à le préciser parce qu'on a parfois tendance à confondre la législation américaine et la législation canadienne.

La législation canadienne permet d'instaurer des programmes spéciaux qui ne sont pas considérés comme de la discrimination. C'est un peu comme les programmes de français de la fonction publique fédérale. On y consacre des centaines de millions de dollars. Est–ce considéré comme de la discrimination à rebours?

Au Québec, il y a eu la loi 101 obligeant les cadres supérieurs à parler français. Est–ce considéré comme de la discrimination? Depuis le Première guerre mondiale, les anciens combattants jouissent d'un régime spécial. Est–ce de la discrimination à rebours?

Le président: Je me permet de vous interrompre. Monsieur Maloney pourrait peut–être préciser sa question pour que l'on puisse avoir une réponse précise.

M. Maloney: Voici ma question: comment peut–on mettre un terme aux reproches fondés ou non qui sont fait sous prétexte qu'il s'agit d'une discrimination à rebours?

M. Jain: L'éducation joue un rôle important à ce niveau. Certaines personnes estiment que la législation sur l'équité en matière d'emploi doit prévoir des quotas stricts. Elle n'oblige pas les employeurs à s'arranger pour que, du jour au lendement, dans certains postes, la moitié de leurs effectifs soient des femmes. Dans le cadre de l'affaire CN on exigeait 13 p. 100 de femmes dans les emplois manuels et non 50 p. 100, 51 p. 100 ou 40 p. 100; on exigeait 13 p. 100 parce que c'est ce qui était disponible au sein de la population active. Voilà quel était le quota.

Les objectifs et les échéanciers indiquent seulement que l'employeur doit faire des efforts raisonnables et faire preuve de bonne foi. Il n'y a pas de problème dans ce cas, même s'il n'arrive pas à atteindre les objectifs qu'il se sera fixés.

Par conséquent, la législation sur l'équité en matière d'emploi oblige les employeurs à élargir leur panier de recrutement pour donner une chance d'emploi à des gens qui n'ont jamais eu l'occasion de postuler auparavant, s'ils possèdent les qualifications nécessaires.

J'estime que l'éducation joue un rôle important et qu'il faut prévoir les ressources nécessaires à cet égard. En Ontario, on a pas très bien expliqué la Loi sur l'équité en matière d'emploi et cela occasionne une grande confusion. Le gouvernement ontarien a même été jusqu'à annoncer un poste en conseillant aux candidats éventuels de race blanche de s'abstenir, ce qui est absolument ridicule. Il s'agissait d'un poste au conseil de gestion qui n'était pas et ne devrait jamais être assujetti à la politique d'équité en matière d'emploi.

En ce qui concerne le gouvernement de l'Afrique du Sud, je lui recommanderais de ne pas imposer de quotas, mais d'établir des objectifs et des échéanciers souples. Que font certains employeurs en Afrique du Sud? Ils publient des annonces dans lesquelles ils précisent que seuls les Noirs peuvent postuler. Ce n'est pas cela l'équité en matière d'emploi.

[*Texte*]

Hopefully they'll adopt the Canadian model. They tell me they will. That's why I'm going back in March to help the Mandela government devise... And that's what we should be doing. I think education is an important tool that we haven't done much about. Before we set any kind of goals I think we should help people to understand that we are only asking for those people who are qualified.

Mr. Maloney: You also suggested in your presentation that there should be some clarification of what is a visible minority and who is a person with a disability. What would be your suggestion in this regard?

Prof. Jain: My first suggestion would be to have the censuses asking questions so that people can identify themselves, rather than taking a roundabout way. Why not ask the question, are you a visible minority?

In the 1986 census we had three categories of people coming from the U.K., but we had none for people coming from a vast subcontinent like India or China. I think there ought to be a justification... The census should ask a direct question. If HRD is the department that will be asking the question, they should ask the question directly and list the groups in their definition. Similarly, they should define clearly what they mean by disability in the census and also in the Employment Equity Act when it's amended, just like the Ontario Employment Equity Act.

[*Traduction*]

J'espère qu'ils adopteront le modèle Canadien. On m'a dit que c'est ce qu'on ferait. C'est pourquoi je retourne là–bas au mois de mars pour aider le gouvernement Mandela dans cette tâche. C'est ce qu'il faut faire. Je crois que l'éducation doit jouer un rôle important et que l'on n'a pas encore fait grand chose dans ce domaine. Avant de fixer des objectifs, il faut aider les gens à comprendre que l'on ne veut que des candidats qualifiés.

M. Maloney: Vous avez également dit au cours de votre exposé qu'il faudrait préciser ce que l'on entend par «minorité visible» et par «personne handicapée». Que nous recommandez–vous à cet égard?

M. Jain: Je recommanderais tout d'abord que l'on pose directement la question dans le cadre des recensements, pour que les gens puissent s'identifier avec précision. Pourquoi ne pas demander aux gens s'ils sont membres d'une minorité visible?

Lors du recensement de 1986, il y avait trois catégories pour les personnes originaires du Royaume–Uni, mais aucune pour celles originaires d'un vaste sous–continent comme l'Inde ou la Chine. J'estime qu'il faut une justification. Il faudrait poser directement la question au recensement. Si c'est le ministère du Développement des ressources humaines qui sera chargé de poser la question, je lui recommande de poser une question directe et d'énumérer les catégories de personnes qui correspondent à la définition qu'il a adopté. En outre, il faudrait définir clairement ce que l'on entend par incapacité dans le cadre du recensement ainsi que dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, quand on la modifiera, comme on l'a fait dans la loi ontarienne.

• 1220

Mr. Maloney: What do you feel would be a person with a disability? I'm asking you the question.

Prof. Jain: I know you are asking. I don't have that in front of me. I did think of that. But I don't have that. I think people have to be able to feel that they are in fact the person with a disability. Because of the Privacy Act and others, it has to be voluntary. You cannot force people if they don't feel like identifying themselves. I can send it to you, but I don't have that in front of me.

M. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): Ma question ira un peu dans le sens de la dernière question de M. Maloney sur la définition des groupes. Vous avez déjà apporté un élément de réponse. Je ne sais pas si vous avez d'autres commentaires à faire, parce que dans le cas des personnes handicapées, c'est un domaine que je connais davantage.

Une des difficultés pour les personnes handicapées c'est justement de se reconnaître comme tel. Donc, quand on vient pour déterminer, dans une entreprise, dans une institution quelconque, le nombre de personnes handicapées qui sont à son emploi, la difficulté est de savoir comment les personnes se définissent comme personnes handicapées. Au Québec, la loi qui régit l'Office des personnes handicapées donne une définition d'une personne handicapée, mais c'est une définition qui ne correspond pas à l'image que se font une foule de gens.

M. Maloney: Qu'est–ce qu'une personne handicapée, d'après–vous? Je vous pose la question.

M. Jain: J'ai compris! Je n'ai pas de définition sous la main. J'y ai cependant réfléchi. Je crois qu'il faut que les personnes handicapées puissent le savoir. Par contre, à cause de la Loi sur la protection des renseignements personnels, on ne veut pas forcer ces gens–là à s'identifier. Je peux vous envoyer un document à ce sujet, mais je ne l'ai pas sous la main.

Mr. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): My question is somewhat a follow–up of Mr. Maloney's last question on the definition of groups. You already gave part of the answer. I don't know if you have other comments to make, because I'm more knowledgeable as far as disabled persons are concerned.

One of the difficulties of disabled persons is precisely to recognize themselves as such. So, in trying to determine in any business or instutition the number of disabled persons employed, the difficulty is to know how people define themselves as disabled persons. In Quebec, the legislation governing the Office des personnes handicapées gives a definition of the disabled person, but it doesn't match the image of a lot of people.

[*Text*]

J'aimerais que vous élaboriez en ce qui a trait aux personnes handicapées et également quant à d'autres groupes. Que souhaitez–vous? Que recommandez–vous comme définition? Vous avez parlé un peu des minorités visibles et vous avez fait une suggestion très pratique, mais avez–vous d'autres commentaires à faire ou d'autres suggestions à formuler là–dessus?

Prof. Jain: In terms of the persons with disability, the World Health Organization has a definition. I think there is no reason why this committee should not look at that definition and see whether we can adapt it within Canada. I would also like to recommend that groups who represent persons with disabilities, government agencies, etc., ought to get together so there is a comfort level in the groups. You were referring to the comfort level earlier. I think there ought to be some kind of a mutual agreement before we go to legislation. As I mentioned, those are the two I would like to recommend, instead of coming up with an arbitrary definition. There ought to be widespread consultation.

In terms of visible minorities I would recommend the same thing. In addition to asking a specific question in the census, or any other survey that is done, we ought to identify the groups that we include as visible minorities. For instance, do we include Latin Americans who are white in addition to those who are not? How do we resolve that question? For me to say this is what you should do is not fair. I think it requires study; I think it requires consultation; it requires a direct question, as I said, in the census. Those are the comments I would like to make. Thank you.

Mr. Grose (Oshawa): We had the commissioner of the Ontario employment equity group here. Their limit is 50 or more employees. I think you mentioned the figure of 100.

Prof. Jain: No, I mentioned 50 also.

Mr. Grose: Then I'll ask you the same question. Inasmuch as 80% of new jobs are being created by companies with 50 or fewer employees, it seems to me where they're talking about 20% of new employees, we're ignoring the other 80%. The answer I got there—I'm trying to help you a bit—is that so far they haven't figured out a method to be able to enforce it with the smaller companies.

• 1225

Prof. Jain: I don't want to dwell on the Ontario Employment Equity Act. They are going to have more problems than that because their jurisdiction includes 17,000 employers compared to the federal, which under the present Employment Equity Act has only 350. The dimension is huge.

Coming back to that, if I was misunderstood I apologize, but I was suggesting that in the federal contractors program the threshold limit ought to be 50 plus. I would also like to include subcontractors, because what the federal contractors are doing is subcontracting to contractors with fewer, so they are not covered.

[*Translation*]

I would like to elaborate on disabled persons and other groups as well. What do you wish? What kind of definition do you recommend? You talked a little about physical minorities and you made a very practical suggestion. But do you have any other comments or suggestions on this?

M. Jain: L'Organisation mondiale de la santé a établi une définition concernant les personnes handicapées. Je crois qu'il n'y a aucune raison que le Comité n'examine pas cette définition pour voir si l'on ne peut pas l'adopter au Canada. Je recommanderais également que les organisations qui représentent des personnes handicapées, les organismes gouvernementaux et autres intervenants se réunissent pour être plus à l'aise. Vous avez fait allusion à cet aspect. Je crois qu'il faut en arriver à un accord mutuel avant de légiférer. Comme je l'ai dit, ce sont les deux recommandations que je ferais, plutôt que d'imposer une définition arbitraire. Il faut consulter un grand nombre de personnes.

Je ferais la même recommandation en ce qui concerne les minorités visibles. En plus de poser directement la question dans le cadre des recensements ou d'autres formes de sondages, il faut cerner les catégories de personnes que l'on considère comme des membres des minorités visibles. Par exemple, faut–il également inclure les latino–américains de race blanche? Comment résoudre la question? J'estime qu'il ne serait pas juste de ma part de vous dire ce qu'il faut faire. Il faut faire des études, il faut consulter, il faut, comme je l'ai dit, poser directement la question dans le cadre du recensement. C'est là ce que j'avais à dire à ce sujet. Merci.

M. Grose (Oshawa): La commissaire de la Commission sur l'équité en matière d'emploi de l'Ontario est venue témoigner devant le Comité. En Ontario, cela s'applique aux entreprises de 50 employés ou plus. Je crois que vous avez parlé de 100.

M. Jain: Non, j'ai parlé de 50 également.

M. Grose: Alors, je vais vous poser la même question. Compte tenu du fait que 80 p. 100 des nouveaux emplois sont créés par des entreprises de moins de 50 employés, il me semble que cette politique concerne 20 p. 100 des nouvelles recrues et que l'on ne tient pas compte du reste. Ce qu'on m'a répondu—j'essaie de vous aider un peu—, c'est que jusqu'à présent on n'a pas encore pu trouver une méthode qui permettrait d'obliger les petites entreprises à l'appliquer.

M. Jain: Je ne veux pas m'attarder sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi ontarienne. La province aura davantage de problèmes que cela car sa législation couvre 17 000 employeurs, contre 350 qui sont régis par la Loi fédérale. C'est énorme.

À ce sujet, si je me suis mal fait comprendre je vous prie de m'en excuser, je voulais dire que dans le programme de contrats fédéraux, le seuil devrait être de 50. J'aimerais aussi y englober les sous–traitants, car les entrepreneurs travaillant pour le gouvernement fédéral sous–traitent à d'autres comptant moins d'employés, si bien que ces derniers ne sont pas couverts.

[*Texte*]

In the federal employment equity legislation, I think you need to examine whether or not, like the Civil Rights Act, you go to 15 plus in the U.S. I really need to study further. Right now I think 50–plus is a realistic limit. If you go below 50, you need to know how many more employers you'll be covering, etc., and I don't have that information. I'm more comfortable with 50–plus due to that issue.

Mr. Grose: Thank you.

The Chair: I want to take just one quick moment. If the number were to be changed, should the basis for changing it be catchment population or should it be the ability to implement the legislation?

Prof. Jain: First of all, I think it depends on what the legislation says. If you're going to require employment equity reports in addition to the reports employers are already filing, and if you're also going to include the federal civil service plus contractors and subcontractors, there's no way you can monitor. The only way you can monitor is to do what the Ontario government has done, which is to have a certificate filed—the federal contractors do that now anyway—and then have random checks like Revenue Canada does. Put the burden on the employers. Tell them you're going to monitor and they'd better have their employment equity plan. If they're found guilty, this is the fine we are going to impose.

The Chair: Mrs. Hayes, would you like to assume some questioning?

Mrs. Hayes: Thank you, Mr. Chairman. I just need to pull my thoughts together here.

I was impressed that in the beginning of your presentation you did outline that there was economic benefit to the employment equity approach to things. I was wondering if you have in fact done any research or if you have any empirical data on the economic costs to government or to employers, particularly when it comes to the category of accommodation and what's reasonable.

Prof. Jain: That's a very good question, I must say.

In the U.S. Jonathan Leonard did a study of 68,000 federal contractors. He asked exactly the same question of the Conference Board and the U.S. Chamber of Commerce: what is the cost of implementing what they call affirmative action, which is required by the presidential executive orders, of 50–plus contractors who have 50,000 or more? If I recall correctly—and I can look it up and provide it to you later—the cost estimated by the Conference Board was $250 per person on average in the U.S.

• 1230

Mrs. Hayes: Could you clarify that? Is it per person in the labour force?

Prof. Jain: No. It's per employee they had, within those groups.

Mrs. Hayes: Per employee within the groups?

Prof. Jain: I'll have to look it up to give you more. I don't have that, but I can send it to you. It's available; it's published. You have to prorate it, etc., to be able to look at it. It depends on the size of the employer, you see. But I can provide that; it's available.

[*Traduction*]

Il faudrait déterminer, je pense, si dans la législation fédérale sur l'égalité professionnelle il faudrait adopter le seuil de 15 employés comme dans la Civil Rights Act des États–Unis. Actuellement, je pense que le chiffre de 50 est une limite réaliste. Si l'on descendait en dessous de 50, il faudrait calculer combien d'employeurs supplémentaires seraient couverts, et je n'ai pas ces données. C'est pourquoi j'opte pour le moment pour le chiffre de 50.

M. Grose: Merci.

Le président: Juste un instant. Si l'on devait changer le seuil, faudrait–il le faire sur la base de la population totale couverte ou bien sur la base de la capacité de contrôler l'application de la Loi?

M. Jain: Premièrement, je pense que tout dépend des modalités retenues. Si l'on va exiger des rapports sur l'équité en matière d'emploi en sus des rapports que les employés remettent déjà, et si vous allez également englober la Fonction publique fédérale en sus des entrepreneurs et sous–traitants, il ne sera plus possible de contrôler. La seule façon de contrôler est de procéder comme le fait le gouvernement de l'Ontario, à savoir exiger le dépôt d'un certificat—les entrepreneurs fédéraux le font déjà de toute façon—et procéder ensuite à des vérifications aléatoires, comme le fait Revenu Canada. Donc, il faut imposer le fardeau de la preuve aux employeurs, leur dire que l'on va opérer des vérifications ponctuelles et qu'ils doivent avoir un plan d'équité en matière d'emploi, sous peine de devoir payer une amende de tant.

Le président: Madame Hayes, vouliez–vous poser quelques questions?

Mme Hayes: Je vous remercie, monsieur le président. Il faut que je rassemble mes idées.

J'ai été frappée par ce que vous avez dit au début de votre exposé, concernant les bienfaits économiques d'un programme d'équité professionnelle. J'aimerais savoir si vous avez effectué des recherches ou si vous disposez de données empiriques sur le coût économique pour le gouvernement ou les employeurs, particulièrement en ce qui a trait à l'adaptation des postes de travail? Qu'est–il raisonnable d'escompter à ce sujet?

M. Jain: C'est une excellente question, je dois dire.

Aux États–Unis, Jonathan Leonard a effectué une étude portant sur 68 000 entreprises ayant des contrats fédéraux. Il a posé exactement la même question au Conference Board ainsi qu'à la Chambre de commerce américaine: quel est le coût de la mise en oeuvre de ce qu'ils appellent l'action positive, imposée par les décrets présidentiels aux entreprises de 50 employés et plus ayant des contrats de 50 000$ et plus? Si je me souviens bien—je pourrais vérifier et vous le confirmer—le coût estimatif calculé par le Conference Board était de 250$ par personne, en moyenne, aux États–Unis.

Mme Hayes: Pourriez–vous clarifier cela? Est–ce pour chaque membre de l'effectif?

M. Jain: Non. C'est par employé appartenant à ces catégories.

Mme Hayes: Par employé de ces groupes?

M. Jain: Il faudra que je vérifie avant de vous en dire plus. Je n'ai pas ces chiffres ici, mais je peux vous les envoyer. Ils existent, ils sont publiés. Pour pouvoir analyser ces chiffres il faut établir des prorata. En effet, tout dépend de la taille de l'effectif, voyez–vous. Mais je peux vous faire parvenir les chiffres, ils existent.

[*Text*]

Mrs. Hayes: Okay. I'd be interested in that.

Prof. Jain: Sure.

The Chair: Are there any other questions from the government side or the opposition side?

Then maybe I can pose a question back to the issue of monitoring—which you mentioned—and auditing and investigating complaints related to employment equity issues. Obviously those are somewhat different functions. For the monitoring, you said earlier that it doesn't matter whether it is the Canadian Human Rights Commission or the human resources development department, and then later on you said it ought to be the Canadian Human Rights Commission.

To me, of course, if we were to assign the duty of the investigation of complaints, it obviously ought to be in the hands of a quasi-judicial tribunal at arm's length. But monitoring and auditing may well be government functions. How do you respond to that?

Prof. Jain: I think there has been tremendous confusion under the present Employment Equity Act. The HRD and the CHRC—the Canadian Human Rights Commission—simply do not know what each is supposed to do. My recommendation to you would be the Canadian Human Rights Commission should really be the one investigating and enforcing.

I'm hoping you will recommend the provision of enough resources, because the commission doesn't have enough resources to take on these additional functions. As I was saying earlier, if you have legislators say, okay, CHRC, you take it over, and then the government says, we're not going to expand your budget and we won't let you hire the people to do this, I think you're simply defeating the purpose.

You can say, look what we've done; look at the tremendous improvement in employment equity legislation. But what's the point of that if you're not going to be able to give them resources?

As far as the receipt of reports is concerned, which is what HRD does now, I think in addition, if you decide employment equity plans should in fact also be monitored and audited, there's no reason the HRD could not do it.

They do it under the federal contractors program, which in my view, by the way, since I didn't have a chance to say it, is a much more important program than the Employment Equity Act. It has several hundred employers—contractors. Last time I heard, I think they had close to 1,400 or 1,500 large, provincially regulated employers.

These are not federal employers. They don't come under federal jurisdiction, but because they do business with the federal government, they come under the federal contractors program. Back in 1991 I went to study the employers and the Employment Equity Act, and I found they have made more progress because of auditing.

McMaster University is one of them. Almost all universities come under the contractors program. Manulife in Toronto, London Life and Westinghouse all come under it.

[*Translation*]

Mme Hayes: Bien. Cela m'intéresserait.

M. Jain: Certainement.

Le président: Y a-t-il d'autres questions, du côté gouvernemental ou du côté de l'opposition?

Dans ce cas, je pourrais peut-être poser une question qui nous ramène au contrôle d'application—dont vous avez fait état—de la vérification et des enquêtes sur les plaintes en discrimination. Ce sont manifestement des fonctions quelque peu différentes. Pour ce qui est du contrôle, vous avez dit qu'il importait peu que la Commission canadienne de la personne ou le ministère des Ressources humaines en soit chargé, et plus tard vous avez dit que ça devrait être la Commission canadienne de la personne.

Pour ma part, s'il m'incombait d'attribuer à qui que ce soit la fonction d'enquêter sur les plaintes, j'opterais manifestement pour un tribunal quasi-judiciaire autonome. Mais le contrôle et la vérification pourraient bien être des fonctions gouvernementales. Comment réagissez-vous à cela?

M. Jain: Je pense que la Loi actuelle sur l'équité en matière d'emploi est source d'une énorme confusion. Le ministère du Développement des ressources humaines et la CCDP—la Commission canadienne des droits de la personne—ne connaissent tout simplement pas leurs attributions respectives. Ma recommandation serait de confier la tâche d'enquête et le contrôle d'application à la Commission.

J'espère que vous recommanderez qu'on y octroie des ressources suffisantes, car la Commission ne possède actuellement pas les moyens d'assurer ces fonctions supplémentaires. Comme je l'ai dit, si vous, les législateurs, confiez cette mission à la CCDP et qu'ensuite le gouvernement refuse d'accroître son budget ou ses effectifs, on aboutira à la paralysie.

Vous pourrez dire: regardez ce que nous avons fait, regardez l'amélioration énorme que nous avons apportée à la législation sur l'équité professionnelle, mais à quoi cela servira-t-il si vous allez refuser les ressources à la Commission?

Pour ce qui est de la réception des rapports, dont les ministère se charge actuellement, si vous pensez que les plans d'équité en matière d'emploi doivent également être vérifiés et contrôlés, il n'y a aucune raison que la CCDP ne puisse pas le faire.

Elle le fait déjà dans le cadre du programme de contrats fédéraux, qui me paraît d'ailleurs un programme beaucoup plus important que la Loi sur l'équité en matière d'emploi, je n'avais pas encore eu l'occasion de le dire. Ce programme couvre plusieurs centaines d'employeurs, qui sont des sous-traitants du gouvernement. Aux dernières nouvelles, je pense qu'il couvrait près de 1 400 à 1 500 gros employeurs relevant des provinces.

Ce ne sont pas des employeurs régis par le gouvernement fédéral mais parce qu'ils reçoivent des marchés du gouvernement fédéral, ils doivent se conformer aux programmes des contrats fédéraux. L'étude que j'ai effectuée auprès des employeurs en 1991 a fait apparaître des progrès plus importants chez eux en raison des vérifications dont ils sont l'objet.

L'Université McMaster en est un. Presque toutes les universités sont couvertes par le programme de contrats fédéraux. Manulife à Toronto, London Life et Westinghouse sont tous couverts.

[*Texte*]

So I think that has to be enforced by the Canadian Human Rights Commission, but let the monitoring be done by HRD.

The Chair: In the earlier part of your presentation, you indicated employment of people taking into account gender and colour provides for competitiveness in trying to emphasize the point, but since the designated groups include also aboriginals and people with disabilities, I just wanted it clear for the record that you would also include them to provide for competitiveness.

• 1235

Prof. Jain: Oh, absolutely. I'm sorry, I just gave examples of those two, instead of repeating the same thing.

The Chair: Yes, I thought so. I just wanted it to be clear for the record.

You indicated that there is no specific question as to some of these designations in the census, yet you also indicated that identification—if I have this correct—ought to be voluntary. The census, with which people must comply or there will be a penalty, is in essence asking you to respond. How qualitatively you respond to the questions, of course, would be another issue, but at least you respond.

Since you are implying that there could be merit in asking these specific questions on a compulsory basis via the census, why not then make it compulsory, in the identification of these groups, to provide for the gathering of data to be as accurate as possible?

Prof. Jain: The problem is that a lot of these groups feel threatened. We found, in the early years when the Employment Equity Act was just starting, that the Bank of Montreal had a very poor rate of return. Then they went to their employees and persuaded them that this information will be kept strictly confidential; it was to develop programs. In two years' time the response rate went up to 90%.

Educating people as to what will be done with that data is very important. People feel threatened. Jobs are the primary things they have in their lives.

The Chair: When you say the response went to 90%—

Prof. Jain: From some 40%. Very few people identified themselves as either visible minorities or persons with disabilities. The employer was saying at the time to the Canadian employment and immigration department that they knew they had more people in those groups, but they were not identifying themselves.

The Chair: Were the questions left blank or were they answered wrongly?

Prof. Jain: That's a very good question. In the Ontario employment equity legislation, everyone must return the questionnaire. Under the federal employment equity legislation, you don't have to return the questionnaire.

I was advising the President of the Treasury Board from 1985–1992. We had numerous presidents of the Treasury Board. Mr. de Cotret, who was the President of the Treasury Board, said the visible minorities had gone up considerably and that we

[*Traduction*]

Je pense donc que les enquêtes doivent être effectuées par la Commission canadienne des droits de la personne, mais le contrôle peut être assuré par le ministère.

Le président: Au début de votre exposé, vous avez indiqué des effectifs équilibrés sur le plan du sexe et de la couleur contribuent à la compétitivité; sachant que les groupes désignés englobent également les autochtones et les personnes avec déficience, je voudrais savoir, pour que ce soit bien clair, si vous y les englobez également, sur le plan de la compétitivité.

M. Jain: Oh, absolument. Excusez-moi, je n'ai cité ces deux groupes que comme exemples pour ne pas répéter toute la liste.

Le président: D'accord, c'est ce que je pensais. Je voulais simplement que ce soit précisé pour le procès-verbal.

Vous avez déploré qu'il n'y a pas de questions spécifiques dans le recensement concernant certaines de ces désignations, mais vous avez dit également que l'identification—si je vous ai bien compris—doit être volontaire. Mais on est obligé de répondre aux questions du recensement, sous peine d'amende. Évidemment, le contenu qualitatif des réponses, c'est une autre affaire, mais on est tenu de répondre.

Puisque vous dites, implicitement, qu'il serait avantageux de poser ces questions dans le recensement, donc de façon contraignante, pourquoi ne pas rendre l'identification de ces groupes obligatoires, afin de disposer de données aussi précises que possible?

M. Jain: Le problème est que bon nombre de ces groupes se sentent menacés. Nous avons constaté, les premières années après l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, que la Banque de Montréal avait un taux de réponse très faible. La Banque a alors donné des assurances aux employés quant à la confidentialité des réponses fournies, en indiquant que celles-ci devaient servir à la mise au point de programmes. En l'espace de deux ans, le taux de réponse est passé à 90 p. 100.

Il est donc très important d'informer les gens sur l'exploitation qui sera faite de ces données. Les gens se sentent menacés. L'emploi est leur plus grand souci dans la vie.

Le président: Lorsque vous dites que le taux de réponse est passé à 90 p. 100. . .

M. Jain: Au lieu de 40 p. 100 environ au départ. Très peu d'employés s'identifiaient comme appartement à une minorité visible ou comme ayant une déficience. L'employeur faisait savoir à l'époque au ministère de l'Emploi et de l'Immigration fédéral qu'il était certain qu'un pourcentage plus important de ces personnes figurait dans ses effectifs, mais que ces personnes refusaient de s'identifier.

Le président: Est-ce que les cases restaient en blanc ou les répondants inscrivaient-ils des réponses inexactes?

M. Jain: C'est une très bonne question. Au terme de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ontarienne, chacun est tenu de remplir le questionnaire. Mais la législation fédérale ne fait pas obligation de renvoyer le questionnaire.

J'ai conseillé le président du Conseil du Trésor de 1985 à 1992. Plusieurs personnes se sont succédé pendant cette période. M. de Cotret a dit que le pourcentage des minorités visibles avait considérablement augmenté dans la fonction publique et

[*Text*]

had done a great deal. I said to him that it was not because of that. It was because the comfort level in the federal civil service had gone up; therefore, more people identified themselves as visible minorities.

This is what I'm really trying to say to you. One of the things you could recommend is to adopt what the Ontario Employment Equity Act has done: everybody must return the questionnaire. However, to ask them to identify has to be voluntary because of the Privacy Act and a number of others. You have to persuade them, and that is left to the employer.

When I was co–chair, with the mayor, of the Hamilton race relations committee, in the first year, 38% of city employees identified themselves, which is very poor.

• 1240

The Chair: But theoretically, if we would like accurate data, and this act is based on a principle of social equity, economic equity, or what have you—and it is a laudable social goal, a laudable public health policy—might it not be used then as a basis to serve a laudable public goal that we ought to get as accurate data as possible? If voluntary compliance does not give us the degree of completeness, why don't we go one step further?

Prof. Jain: The problem is the government doesn't have enough inspectors. If the employer decided to fire people on the basis of their disability or racial origin or what have you, we are having so many problems right now that all the human rights acts in this country are absolutely impotent. If you make it mandatory, what you are really going to cause is that people are going to be fired and employers are going to say it has nothing to do with disability.

The Chair: Could you think of a mechanism whereby we could bypass those potential sorts of problems? I'm just thinking right now of the possibility, if we were to agree as a country, as a government, as a Parliament, of having mandatory compliance to answer the question. There would be an independent body to which responses to this questionnaire would be referred back. We would, of course, identify the employer, but the body would have full confidentiality. Then this body will be able to say that company A or company B has complied with the target under the act but company C has not, without identifying the employees in a given company. Is that not a possible mechanism to get the best of both worlds?

Prof. Jain: The problem is you have 12 occupations and the data is then classified according to 12 occupations and four designated groups. In some occupations, you may have less than five employees.

The Chair: So it is easy to identify them.

Prof. Jain: So it is very easy to identify them. I think there are some intractable problems. You may get a total census. For instance, in a company of 200 employees there are 50 members of visible minorities, but then you divide it according to the 12 occupations and you run into a lot of problems.

[*Translation*]

que c'était un grand progrès. Je lui ai répondu que le recrutement n'en était pas la cause. C'était parce que les fonctionnaires se sentaient davantage rassurés que plus de personnes s'identifiaient désormais comme minorités visibles.

C'est ce que j'essaie de vous faire comprendre. L'une des choses que vous pourriez recommander est de suivre l'exemple de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ontarienne. Tout le monde est tenu de renvoyer le questionnaire. Cependant, l'identification doit rester volontaire à cause de la Loi sur la protection des renseignements personnels et d'un certain nombre d'autres lois. Il faut agir par la persuasion, et c'est la tâche de l'employeur.

Lorsque je coprésidais, avec le maire, le Comité des relations raciales de la ville de Hamilton, 38 p. 100 des employés municipaux s'identifiaient la première année, ce qui est un chiffre très piètre.

Le président: Mais théoriquement, si nous voulons avoir les données précises—et cette loi repose sur le principe de l'équité sociale, de l'équité économique et tout ce que vous voulez—et si c'est un objectif social et de santé publique louable—ne faut–il pas obtenir des données aussi précises que possible? Si l'identification facultative ne nous donne pas cette fiabilité, pourquoi ne pas faire un pas de plus?

M. Jain: Le problème, c'est que le gouvernement n'a pas suffisamment d'inspecteurs. Si les employeurs décidaient de mettre à pied sur la base de l'invalidité ou de l'origine raciale ou Dieu sait quel facteur, nous avons actuellement tellement de problèmes que toutes les lois sur les droits de la personne du pays seraient absolument sans effets. Si l'on rend les formalités obligatoires, tout ce que vous obtiendrez, c'est que des gens seront virés et les employeurs diront que cela n'a absolument rien à voir avec leur déficience.

Le président: Pourriez–vous imaginer un mécanisme qui permette d'éviter cette sorte de problèmes potentiels? Je songe à la possibilité que nous décidions, en tant que pays, que le gouvernement, le Parlement, impose la réponse obligatoire à la question. Il pourrait y avoir un organisme indépendant auquel les réponses à ce questionnaire seraient adressées. On identifierait, bien sûr, un employeur, mais l'organisme garantirait la pleine confidentialité aux individus. Cet organisme pourrait alors dire que la compagnie A ou la compagnie B a atteint l'objectif fixée par la loi, mais non la compagnie C, sans nommer les employés individuellement. Ne serait–ce pas un mécanisme possible qui nous donnerait le meilleur des deux mondes?

M. Jain: Le problème est que vous avez 12 métiers et que les données sont ensuite classées selon 12 métiers et quatre groupes désignés. Dans certains métiers, vous aurez moins de cinq employés.

Le président: Il est donc facile de les identifier.

M. Jain: Si bien qu'il est très facile de les identifier. Je pense qu'il y a là des problèmes incontournables. Vous aurez peut–être un recensement total. Par exemple, dans une entreprise ayant un effectif de 200 employés, vous pourriez avoir 50 membres de minorités visibles, mais ensuite si vous divisez ce chiffre par les 12 métiers, vous rencontrez quantité de problèmes.

[*Texte*]

Mr. Grose: I am little bit troubled here, inasmuch as we are back at this same issue again. I think we sometimes wander away from the name of this committee. It is the human rights committee. Involuntary identification of one's racial heritage is certainly not my idea of freedom of human rights. It was only in the last census that we were allowed to identify ourselves as Canadians rather than by our historic ethnic origin. My goodness, I think this would be a retrograde step to get back to you having to identify yourself. If there was any coercion at all to make one identify oneself as other than a Canadian, it disturbs me.

The Chair: I am probing questions. I have not made my decision. I like to get at the core of the issues. I think we should do that. When we pose questions, we each have our own style. I probe deeply. At the end of the day, after gathering all the evidence, of course, we shall formulate a decision on the basis of evidence.

Are there any other questions, at this point? Mrs. Hayes.

Mrs. Hayes: I want to comment on what my colleague just said. I think that goes back to my comment and really the validity of a lot of what we are looking at in the sense of putting numbers to something. If everyone is Canadian, we look at the best person for the job.

There is a certain lack of connection in denying numbers in one area and enforcing numbers in another. I think that certainly shows the problem of the whole issue, actually; maybe some of the reaction of the Canadian public too.

When I see enforcement, even if it is long-term enforcement of numbers in a police force—to go back to the police example—and yet numbers are not allowed in looking at criminality, for instance, who is it we are trying to kid here? There's a certain inequity in what we're doing. These things have to be addressed by rational people asking what it is we're trying to achieve and what it is we're trying to avoid, and we have to look at it in very real terms.

• 1245

The Chair: We'll be having a steering committee meeting as soon as Mr. Ménard comes back. While waiting for him, I will take the opportunity to pose my last question.

In terms of reporting, setting goals and targets, you have made it clear to me that perhaps the most appropriate statistic is to identify the number hired as the numerator and that the total labour ought to be those who have applied with qualifications if we are to indeed serve the principle that we are hiring from the best of applicants. Am I correct in my interpretation?

Prof. Jain: Yes. The present Employment Equity Act mentions qualified labour force. All I'm saying is that there ought to be statistics collected by Statistics Canada and others that provide that. Right now, we have such a lag in information that we don't have that, and I think that ought to be provided.

The Chair: Thank you very much, Professor Jain, for your contribution to the committee, and I thank the members for their active participation.

[*Traduction*]

M. Grose: Il y a quelque chose qui me gêne un peu, en ce sens que nous retombons dans la même ornière. Je pense que l'on perd parfois un peu de vue le nom de ce comité. Nous sommes le comité des droits de la personne. L'identification obligatoire, involontaire, de l'origine raciale n'est certainement pas l'idée que je me fais de la liberté et des droits de la personne. Ce n'est que dans le dernier recensement que nous avons été autorisés à nous identifier comme Canadiens plutôt que par notre origine ethnique historique. Grands dieux, je pense que ce serait rétrograde que de retourner à l'obligation de qualifier son origine. Si l'on va contraindre qui que ce soit à s'identifier autrement que comme Canadiens, cela me gênerait beaucoup.

Le président: Je lance des coups de sonde. Je n'ai pas pris ma décision. J'aimerais aller au coeur des choses. Nous avons chacun notre façon de poser nos questions. Je sonde en profondeur. Ensuite, en possession de toutes les données, nous prendrons une décision.

Y a-t-il d'autres questions sur ce sujet? Madame Hayes.

Mme Hayes: J'aimerais dire un mot sur ce que mon collègue vient de dire. Je pense que cela nous ramène à ce que je disais précédemment et à la validité de ce désir de tout chiffrer. Si chacun est Canadien, on choisit la personne la mieux qualifiée pour occuper un emploi.

Il y a une certaine contradiction à refuser des chiffres dans un domaine et en exiger dans un autre. Je pense que cela fait ressortir toute la problématique, de même peut-être que la réaction du public canadien.

Lorsqu'on parle du contrôle d'application, et même à long terme dans les forces de police, par exemple—pour reprendre l'exemple de la police—mais que l'on refuse de publier des chiffres similaires pour ce qui est de la criminalité, qui donc cherche-t-on à tromper? Il y a une certaine inéquité dans cette façon de faire. Il faut que des gens rationnels se penchent sur ce genre de chose, qu'ils demandent ce que l'on doit chercher à réaliser et à éviter, et cela de façon très concrète.

Le président: Nous aurons une réunion du comité directeur dès que M. Ménard sera de retour. En attendant, je vais saisir cette occasion pour poser ma dernière question.

Pour ce qui est des rapports, et de l'établissement d'objectifs, vous avez indiqué que le chiffre le plus approprié devrait être le nombre de personnes embauchées comme numérateur et que le chiffre de la main d'oeuvre totale devrait être celui des candidats qualifiés, si l'on veut respecter le principe de l'embauche des plus qualifiés. Est-ce que je vous ai bien suivi?

M. Jain: Oui. La Loi sur l'équité en matière d'emploi actuelle mentionne la main-d'oeuvre qualifiée. Tout ce que je dis c'est que Statistique Canada et d'autres devraient rassembler des statistiques à ce sujet. Actuellement, les données comportent tellement de lacunes que nous ne possédons pas ces chiffres et je pense que nous en avons besoin.

Le président: Je vous remercie, Professeur Jain, de votre contribution à notre comité et je remercie les membres de leur participation active.

[*Text*]

At this point, I will adjourn this part of the meeting of the committee, that is, the hearing of witnesses.

We'll ask the members of the steering committee to please stay for a brief meeting.

Prof. Jain: Thank you very much, Mr. Chairman and members of the committee.

The Chair: We are adjourned.

[*Translation*]

Je vais maintenant lever cette partie de la séance, celle de l'audition des témoins.

Je demanderai aux membres du comité directeur de bien vouloir rester pour une courte réunion.

M. Jain: Merci beaucoup, monsieur le président et membres du comité.

Le président: La séance est levée.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid / Port payé
Lettermail / Poste–lettre
8801320
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré–Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non–livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré–Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESS

From McMaster University:

Professor Harish Jain.

TÉMOIN

De l'Université McMaster:

Professeur Harish Jain.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

CA1
XC51
-1177

Government
Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 20

Thursday, November 24, 1994

Chair: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 20

Le jeudi 24 novembre 1994

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Procès–verbaux et témoignages du Comité permanent des

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Pursuant to Standing Order 108(3), a study of Employment Equity

CONCERNANT:

Conformément à l'article 108(3) du Règlement, étude de l'équité en matière d'emploi

WITNESS:

(See back cover)

TÉMOIN:

(Voir à l'endos)

LIBRARY
JAN 9 1995
University of Toronto

First Session of the Thirty–fifth Parliament, 1994

Première session de la trente–cinquième législature, 1994

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Rey D. Pagtakhan

Vice–Chairmen: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Members

Maurice Bernier
Stan Dromisky
Ivan Grose
Sharon Hayes
Bonnie Hickey
John Maloney
Jack Ramsay
Bob Wood—(11)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua
Jean Landry
Russell MacLellan
Svend J. Robinson
Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice–présidents: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier
Stan Dromisky
Ivan Grose
Sharon Hayes
Bonnie Hickey
John Maloney
Jack Ramsay
Bob Wood—(11)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua
Jean Landry
Russell MacLellan
Svend J. Robinson
Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, NOVEMBER 24, 1994
(23)

[*Text*]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 11:05 o'clock a.m. this day, in Room 269, West Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Ivan Grose, Bonnie Hickey, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Jack Ramsay, Andrew Telegdi and Bob Wood.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Witness: From the University of Montreal: Professor Marie–Thérèse Chicha–Pontbriand.

Pursuant to Standing Order 108(3), the Committee resumed consideration of a study on Employment Equity (*See Minutes of Proceedings and Evidence, dated March 8, 1994, Issue No. 1*).

Professor Chicha made an opening statement and answered questions.

At 12:50 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

PROCÈS–VERBAL

LE JEUDI 24 NOVEMBRE 1994
(23)

[*Traduction*]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 11 h 05, dans la salle 269 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (*président*).

Membres du Comité présents: Ivan Grose, Bonnie Hickey, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Jack Ramsay, Andrew Telegdi, Bob Wood.

Aussi présentes: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

Témoin: De l'Université de Montréal: Prof. Marie–Thérèse Chicha–Pontbriand.

Conformément au paragraphe 108(3) du Règlement, le Comité étudie l'équité en matière d'emploi (*voir les Procès–verbaux et témoignages du 8 mars 1994, fascicule nº 1*).

Le professeur Chicha fait un exposé et répond aux questions.

À 12 h 50, la séance est levée jusqu'à l'appel de la présidence.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Thursday, November 24, 1994

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le jeudi 24 novembre 1994

• 1104

The Chair: We will start the meeting of the committee.

I would like the clerk to briefly introduce the witness in welcoming her today, please.

Le président: Je déclare la séance ouverte.

Je demande au greffier de bien vouloir nous présenter brièvement notre témoin.

• 1105

The Clerk of the Committee: Professor Marie–Thérèse Chicha–Pontbriand is an economist who currently teaches at the University of Montreal in the School of Industrial Relations. She supervises theses papers on the subject of employment equity and is herself conducting research on how the concept of employment equity should be adapted to the present economic climate.

Professor Chicha–Pontbriand has worked with businesses in various industries in Quebec with respect to the impact of new technologies. She has also worked in the area of systemic discrimination and employment equity for the Quebec Human Rights Commission and in the area of pay equity for the Quebec government. Professor Chicha–Pontbriand was once the director of research for the Canadian Advisory Council on the Status of Women.

Le greffier du Comité: La professeur Marie–Thérèse Chicha–Pontbriand est économiste qui enseigne à l'heure actuelle à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Elle est surveillante de thèses qui portent sur l'équité en matière d'emploi. Elle fait de la recherche sur l'adaptation de la notion de l'équité en matière d'emploi à la conjoncture économique actuelle.

Professeur Chicha–Pontbriand a travaillé pour des entreprises dans différents secteurs industriels au Québec sur la question de l'incidence des nouvelles technologies. Elle a également travaillé dans le domaine de la discrimination systémique et de l'équité en matière d'emploi pour la Commission des droits de la personnes du Québec et dans le domaine de l'équité salariale pour le gouvernement du Québec. Professeur Chicha–Pontbriand a déjà été directrice de la recherche pour le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.

The Chair: Professor Chicha–Pontbriand, we welcome you to the committee. You may give your opening remarks, and thereafter we will proceed to questions and answers. The government and opposition sides are about equal in number today.

You may proceed, Professor Chicha–Pontbriand.

Le président: Nous vous souhaitons la bienvenue, Professeur Chicha–Pontbriand. Je vous invite à faire vos remarques liminaires, et ensuite nous passerons aux questions. Nous avons environ le même nombre de députés du côté ministériel et du côté de l'Opposition aujourd'hui.

Vous avez la parole, professeur Chicha–Pontbriand.

Mme Marie–Thérèse Chicha–Pontbriand (professeur à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal): Comme M. Cole l'a dit, mon exposé d'aujourd'hui va surtout porter sur mon expérience en termes d'équité en emploi.

C'est une expérience qui est basée sur la recherche que j'effectue et que d'autres étudiants effectuent, ainsi que sur la recherche qu'on retrouve dans la littérature, au Canada ou ailleurs. Elle est également basée sur ma pratique à la Commission des droits de la personne.

Je vais présenter mes commentaires en quatre points. D'abord, je vais situer exactement la législation sur l'équité en emploi et le problème qu'elle cherche à régler. Ensuite, je vais expliquer pourquoi on en est arrivé à adopter une Loi sur l'équité en matière emploi plutôt qu'un autre type de loi pour atteindre l'égalité. Je vais également parler des résultats qu'on a pu observer jusqu'à maintenant. Enfin, je vais parler de l'équité en emploi dans le contexte de la globalisation de l'économie et de la restructuration des marchés. Est–ce toujours aussi adapté?

Je vais commencer par mieux situer les problèmes d'égalité dont traite ce type de loi. Sur le marché du travail, il y a deux problèmes importants concernant l'égalité. Le premier est ce qu'on appelle la ségrégation professionnelle, c'est–à–dire les

Mrs. Marie–Thérèse Chicha–Pontbriand (School of Industrial Relations, University of Montreal): As Mr. Cole said, my remarks today will focus chiefly on my experience in the area of employment equity.

My experience is based on my research, that of a number of students, and that which can be found in the literature in Canada and elsewhere. My experience in this area is also based on my work at the Human Rights Commission.

I will break down my presentation into four parts. First, I will give you the context of the employment equity legislation and describe the problem it seeks to correct. Next, I will explain why employment equity legislation was passed rather than a different type of law in order to achieve equality. I will also speak about the results observed to date. Finally, I will speak about employment equity in the context of a global economy and market restructuring and look at whether it is still an appropriate measure.

I will start by explaining the equality problems covered by this type of legislation. There are two major equality problems in the labour market. The first is what is known as job segregation—that is employment ghettos in which women,

[*Texte*]

ghettos d'emploi dans lesquels on retrouve les femmes, les membres des minorités visibles ou d'autres groupes cibles. Les membres de ces groupes sont concentrés dans un petit nombre d'emplois. L'équité en emploi vise justement à supprimer cette ségrégation et à permettre aux membres des groupes d'être répartis dans des professions où ils n'étaient pas présents auparavant. L'objectif de l'équité en emploi est d'assurer une juste représentation des groupes dans les différents postes qu'on appelle non traditionnels.

Il y a un autre problème important sur le marché du travail. C'est le problème de l'inégalité salariale. On dit depuis longtemps que les femmes gagnent moins que les hommes pour un travail de valeur égale. Ce problème est traité dans un autre type de loi. Ce sont les lois sur l'équité salariale: *pay equity for comparable work*. C'est un autre type de loi.

En ce qui concerne la ségrégation professionnelle, les femmes sont concentrées dans un petit nombre d'emplois, tout comme les autres groupes, mais on a des données beaucoup plus anciennes et mieux documentées sur les femmes.

En ce qui concerne les femmes, d'après le recensement de 1991, 65 p. 100 des femmes qui étaient sur le marché du travail étaient dans quatre groupes professionnels: les emplois de bureau, les services, la vente et les soins infirmiers. Donc, 65 p. 100 de toutes les femmes sur le marché du travail étaient concentrées dans quatre groupes professionnels, ce qui témoigne d'une très grande concentration et d'une ségrégation professionnelle. Si 65 p. 100 des femmes sont dans ces quatre groupes, cela veut dire que dans d'autres groupes, notamment dans des groupes plus scientifiques, chez les techniciens ou chez les administrateurs, les femmes sont beaucoup moins bien représentées. C'est un signe de ségrégation.

Il y a eu un certain progrès depuis 1981, mais il a été quand même très faible. En 1981, on trouvait 72 p. 100 de la main-d'oeuvre féminine dans ces quatre groupes. Entre 1981 et 1991, on a adopté des lois. On aurait donc dû, en principe, constater un progrès important. Le progrès n'a pas été très important puisqu'on est passé de 72 p. 100 à 65 p. 100.

• 1110

Du côté des salaires, le recensement de 1991 montre que les femmes gagnent en moyenne 60 p. 100 du salaire des hommes. Pour chaque dollar qu'un homme gagne, les femmes gagnent 0,60 $. Les données que j'ai sont de 1986. Là aussi, le progès a été très lent puisqu'en 1986, elles gagnaient à peu près 56 p. 100 de ce que gagnaient les hommes. Il y a eu un gain de quatre points, mais l'écart est encore très grand puisqu'elles gagnent moins des deux tiers du salaire des hommes.

Comme je l'ai dit, deux séries de mesures législatives ont été adoptées au Canada, chacune pour répondre à l'un de ces problèmes. Dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, il y a quelques articles qui portent sur le problème de la discrimination salariale et qui visent à établir un salaire égal pour un travail de valeur égale. C'est un type de loi. Dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi et dans celle sur les contrats fédéraux, on veut essayer d'ouvrir aux femmes et aux minorités les postes desquels elles ont été exclues pendant longtemps et donc leur assurer une juste représentation. Ce sont les deux séries de lois.

[*Traduction*]

members of visible minorities or other target groups are found. The members of these groups are concentrated in a limited number of jobs. The objective of employment equity is precisely to eliminate this segregation and to allow members of these groups to work in fields in which they were formerly not represented. Employment equity seeks to ensure fair representation of groups in the various, so-called non-traditional jobs.

There is another important problem in the labour market: lack of pay equity. It has long been said that women earn less than men for work of equal value. This problem is dealt with in another type of legislation—that is, pay equity for comparable work. As I said, this is another type of law.

With respect to job segregation, women are concentrated in a limited number of jobs, as are the other groups, but we have much better data, over a longer period of time, on women.

According to the 1991 census, 65% of women in the labour market were in four groups: office work, services, sales and nursing. Hence, 65% of all women in the labour force were concentrated in four job groups, which shows the high level of concentration and the job segregation to which I refer. If 65% of women are in these four groups, this means that in other groups, such as scientific, technical and administrative groups, women are much more poorly represented. This is an indication of segregation.

Some progress has been made since 1981, but it has been very slight. In 1981, 72% of women in the labour force worked in these four groups. Legislation was passed between 1981 and 1991. So, theoretically, significant progress should have been made. However, the progress was very slight: we went only from 72% down to 65%.

The 1991 census showed that women's salaries on average were 60% of men's. For each dollar earned by men, women earned 60¢. The figures I have here are for 1986. Here again, the progress was very slow, because in 1986, women were earning 56% of what men were earning. There was a four-point increase, but the gap is still very wide, because women are still making less than two thirds of what men make.

As I said, two series of legislative measures were passed in Canada to deal with each of these problems. In the Canadian Human Rights Act, there are a number of sections on wage discrimination. They are designed to provide for equal pay for work of equal value. That is one type of legislation. The objective of the Employment Equity Act and the federal contractors program is to open up to women and minorities positions from which they had been excluded for a long time, and therefore to ensure that they would be fairly represented in such positions. These are two different types of law.

[*Text*]

Il est utile de préciser qu'il y a deux façons de mettre en oeuvre ces deux principes. Il y a les plaintes et il y a une façon qu'on appelle proactive. Quand quelqu'un fait une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, il y a une enquête et, s'il y a discrimination, on demande à l'employeur de corriger la situation. C'est la même chose pour la discrimination salariale. Vous êtes probablement au courant des plaintes qui sont maintenant devant le Tribunal des droits de la personne et qui concernent l'équité salariale dans la Fonction publique fédérale. Cela, c'est le processus de plaintes. C'est un processus qui est très, très lent parce qu'il faut faire une enquête. C'est aussi un processus contradictoire. Les deux parties vont essayer de démontrer que chacune a raison. C'est un processus très coûteux parce qu'il fait appel à beaucoup d'avocats et d'experts–conseils.

En général, aujourd'hui, on se dirige vers un autre type de lois, celles qu'on appelle les lois proactives. La Loi sur l'équité en matière d'emploi est une loi proactive puisqu'elle oblige les employeurs qui sont soumis à la loi à prendre des mesures. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait d'abord une enquête. Cela diminue beaucoup les coûts d'application d'un programme. En Ontario, comme vous êtes sans doute au courant, et dans d'autres provinces également, il y a des lois proactives sur l'équité salariale qui obligent les employeurs à corriger les salaires quand il y a discrimination sans qu'il soit nécessaire de faire enquête ou d'aller devant le tribunal.

Dans le reste de mon exposé, je vais parler particulièrement de ce pourquoi je suis ici: la question de l'équité en emploi. Je voulais situer au départ les deux types de lois.

Pour bien comprendre pourquoi on a besoin de l'équité en emploi, il faut replacer les choses dans leur contexte historique. Cela fait longtemps qu'on a pris conscience de l'inégalité des femmes sur le marché du travail. Ce n'est pas un problème qu'on a découvert il y a 10 ans, avec la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme. On parlait déjà de l'inégalité des femmes dans les années cinquante.

Au départ, on a utilisé l'approche de l'égalité de chances, *equal opportunities*. Le principe de l'égalité de chances est le suivant: si on supprime certains obstacles à l'égalité des femmes et des minorités, au bout de quelques années, on va réussir à obtenir l'équité. Par exemple, on a mis cela en application dans les offres d'emploi dans les journaux. On disait: Cet emploi est offert également aux hommes et aux femmes. C'est une mesure d'égalité de chances.

[*Translation*]

It is helpful to point out that there are two ways of implementing these two principles. There are complaints, and there is a proactive approach. When someone files a complaint with the Canadian Human Rights Commission, an investigation is carried out, and if it is found out that discrimination has occurred, the employer is asked to take corrective action. The same is true for salary discrimination. You are probably aware of the complaints that are before the Human Rights Tribunal at the moment regarding pay equity in the federal public service. So that is the complaints process. It is very very slow, because it requires an investigation. It is also an adversarial process. Each side tries to prove that it is right. It is a very costly process, because it involves many lawyers and consultants.

Generally, today, we tend to see a different type of legislation, which is proactive in its approach. The Employment Equity Act is proactive, because it requires employers subject to the Act to take certain steps. It is not necessary to start by holding an investigation. Hence, the program is much less costly to implement. In Ontario, as you probably know, and in other provinces as well, there is proactive legislation on pay equity that requires employers to adjust salaries in cases of discrimination, without having to go through an investigation or before a tribunal.

In the rest of my remarks, I will speak particularly about why I am here: namely the question of employment equity. But I wanted to start by giving you some background on the two types of law.

In order to understand why we need employment equity, we have to look at the situation in its proper historical context. We have long realized that women were not equal in the labour market. This problem was not discovered ten years ago, with the Royal Commission of Inquiry into the Status of Women. The inequality of women was already being discussed in the 1950's.

We started by using an equal opportunities approach. It is based on the following principle: if some obstacles to the equality of women and minorities are removed, equity will be obtained within a few years. For example, the principle was applied in job offers that appeared in newspapers. They stated: this position is open to both men and women. That was an equal opportunity measure.

• 1115

À l'époque, dans les corps policiers, il y avait des normes de poids et de taille. Il fallait avoir une certaine taille minimale et un poids minimal pour être engagé. On a supprimé ces exigences. Cela fait partie de ce qu'on appelle *equal opportunity* ou égalité de chances.

On a pensé qu'en supprimant ce genre de contrainte, on pouvait obtenir l'égalité, mais l'expérience a montré que cela donnait très peu de résultats. Dans les années soixante et soixante–dix, quand cela a été appliqué, il y a eu très peu de résultats. Les femmes et les minorités n'étaient pas vraiment bien représentées dans les postes où on voulait qu'elles soient bien représentées.

At the time, police forces had height and weight standards. Candidates had to be of a certain minimum height and weight in order to be hired. These requirements have now been removed. This again was an equal opportunity measure.

By eliminating this type of obstacle, it was thought that equality could be achieved. However, experience has shown that this approach produced very slim results. In the 1960's and 1970's, there were very few results when this measure was implemented. Women and minorities were not really very well represented in positions in which we were seeking to improve their representation.

[*Texte*]

Ces mesures n'ont pas eu beaucoup de succès parce que tous ces groupes faisaient face à un désavantage extrêmement important sur le marché du travail. C'est un désavantage qui a imprégné l'ensemble des institutions et des employeurs, et on constatait partout des préjugés, même chez les conseillers en main–d'oeuvre. Je connais beaucoup de cas où des conseillers en main–d'oeuvre ont découragé des membres de minorités visibles ou des femmes de postuler un poste. Ils leur disaient: On ne va pas vous accepter dans ce poste; donc, n'allez pas suivre les cours de formation qui vont vous permettre d'occuper ce poste; on sait à l'avance que les femmes ne sont pas les bienvenues dans des emplois où on demande de transporter des poids lourds ou dans des emplois où il y a surtout des hommes.

C'est un facteur qui fait que le désavantage devient extrêmement important et cumulatif. Si on dit dans un journal que l'emploi est ouvert également aux hommes et aux femmes, ce n'est pas suffisant pour surmonter ces désavantages.

Ces préjugés existent encore aujourd'hui. Il y a une étude récente d'une auteure américaine qui a fait des enquêtes auprès de différents employeurs et universités. Elle cite une chose qui m'a beaucoup frappée. Dans une université américaine très renommée, à l'école d'administration, c'étaient des étudiantes brillantes qui avaient fait les meilleures études et le conseiller en placement leur avait dit: Quand vous vous présenterez aux entrevues de sélection, enlevez votre anneau de mariage parce qu'il y a un préjugé contre les femmes mariées. Cela, c'était en 1990, dans une grande université américaine, et il s'agissait de femmes bien extrêmement qualifiées. Les employeurs continuent d'avoir des préjugés contre les femmes mariées. Ils se disent qu'elles risquent d'avoir des enfants et de quitter. Donc, ils ne les embauchent pas.

Ce n'est pas une chose qu'on voyait seulement dans les années soixante–dix ou soixante. C'est une chose qu'on constate encore aujourd'hui.

On dit souvent que les femmes ne sont pas intéressées à tel poste ou que les Noirs ne sont pas intéressés à devenir policiers. Il faut reconnaître que si les personnes elles–mêmes voient de la discrimination autour d'elles, elles vont finir par adopter des comportements qui vont renforcer cette discrimination. Elles ne vont pas se présenter dans un milieu qui, croient–elles, leur est hostile. Il faut reconnaître que les personnes humaines n'aiment pas se retrouver dans des situations difficiles, que ce soit du point de vue émotif ou du point de vue professionnel. Donc, si pour une raison ou pour une autre, elles savent qu'elles seront mal acceptées dans un milieu, elles ne vont pas se présenter, même s'il est affiché que ces postes sont ouverts aux femmes et aux minorités visibles. Si l'expérience démontre que ce milieu leur est hostile, elles ne vont pas se présenter.

C'est pour cela que l'égalité de chances n'est pas une mesure suffisante pour surmonter les résultats de la discrimination historique, et c'est pour cela qu'il y a eu une nouvelle génération de lois. La Loi sur l'équité en matière d'emploi fait partie de cette nouvelle génération de lois qui n'est pas axée sur l'égalité de chances, mais plutôt sur l'égalité de résultats, *equality of results*.

[*Traduction*]

These measures were not very successful, because all the groups were at an extremely significant disadvantage in the labour force. This was present throughout all institutions and among all employers. There was prejudice everywhere, even among manpower counsellors. I know of many cases in which manpower counsellors discouraged members of visible minority groups or women from applying for certain positions. They said: "You won't be accepted in this position, so don't take the training for it. We know ahead of time that women are not welcome in jobs where heavy objects have to be carried, or in jobs held mainly by men".

Because of this factor, the target groups faced a extremely significant, cumulative disadvantage. The fact that a newspaper advertisement states that a position is open to both men and women is not enough to overcome a disadvantage of this type.

This prejudice still exists today. There's a recent study conducted by an American woman author who has surveyed various employers and universities. She makes one point that I found very striking. In a very well–known American university, in the business administration school, brilliant women students had been the most successful, and yet the guidance counsellor told them to remove their wedding rings when they went to job interviews, because employers have a prejudice against married women. That was in 1990, in a major American university, and involved some extremely well–qualified women. Employers are still prejudiced against married women. They think women are likely to have children and leave their jobs. As a result, they do not hire them.

This is not something that happened just in the 1970's or 1960's. It is still going on today.

It's often said that women may not be interested in particular positions or that blacks may not be interested in becoming police officers. It must be acknowledged that if these people see for themselves that there is discrimination around them, they will eventually behave in a way that will reinforce the discrimination. They will not put themselves into situations they believe to be hostile to them. We must recognize that human beings don't like to find themselves in difficult situations, either emotionally or professionally. Hence, if, for one reason of another, these individuals know that they will not be very well received in a certain environment, they will not apply for the position, even though the advertisement states that it is open to women and visible minorities. If they have found from experience that the environment is hostile to them, they are not going to apply for this type of position.

That is why equal opportunities is not enough to overcome the results of historical discrimination. This is why there has been a new generation of laws, which includes the Employment Equity Act. This type of legislation does not focus on equal opportunities, but rather on the equality of results.

[*Text*]

Pour déterminer si la loi a été appliquée ou non, on ne regarde pas les mesures que les employeurs ont prises, mais les résultats de leurs mesures. Si au bout de cinq ans d'application d'un programme, on voit que les femmes ou les minorités ont augmenté leur représentation dans l'entreprise, on se dit qu'il y a des résultats positifs. C'est vraiment signe que l'employeur a respecté la loi.

[*Translation*]

In order to determine whether a law has been implemented or not, we don't look at the measures introduced by employers, but rather at the results these measures have produced. If, after five years of an employment equity program, it is found that the representation of women and minorities has increased in the firm, then we can say that there have been positive results. This is a real indication that the employer has complied with the law.

• 1120

L'équité en emploi vient de cette source d'inspiration. Il s'agit de s'orienter vers l'égalité de résultats et non seulement vers l'égalité de chances. L'équité en emploi a commencé aux États–Unis, durant les années soixante–dix. Le *Contract Compliance Program* a été appliqué aux États–Unis. Ce programme mettait l'accent sur les résultats.

This is the idea behind employment equity. The focus is on equality of results, and not just equal opportunities. Employment equity began in the United States in the 1970s with the Contract Compliance Program. It emphasized results.

Ce genre de programme envoie un signal très clair aux membres des minorités, et c'est important. Quand une entreprise s'engage à obtenir des résultats, les membres des minorités qui ne sont pas dans l'entreprise reçoivent un signal très clair: Oui, nous voulons vous engager; nous n'allons pas seulement dire qu'on veut vous engager; nous voulons vous engager parce qu'on a fixé des objectifs.

This type of program sends out a very clear signal to members of minorities, and this is important. When a firm makes a commitment to achieve results, members of minorities who do not work for the firm get a very clear message that the firm wants to hire them, that it's not just going to say it wants to hire them. It wants to hire them because it has set certain objectives.

Il y a un exemple assez frappant. Aux États–Unis, une entreprise appelée la Peabody Coal Co. a été astreinte, dans les années soixante–dix, au *Contract Compliance Program*. Dans cette entreprise minière, il n'y avait évidemment pas de femmes. Il n'y a pas beaucoup de femmes qui occupent le poste de mineur. Lors de l'entrée en vigueur de ce programme, en 1972, quand l'entreprise a fait des offres d'emploi, il n'y a eu aucune candidate. Quand le programme a été officiellement lancé, en 1973, 13 candidates ont postulé des postes. En 1974, il y en a eu 94. En 1975, il y en a eu 297. En 1978, la dernière année pour laquelle j'ai des chiffres, il y en a eu 1 131. Cela démontre ce qui se passe quand on donne un signal très clair. Cela a un effet d'entraînement. Dès qu'on sait que le milieu est ouvert, il y en a de plus en plus qui se présentent.

Let me tell you about a striking example. There is a company called Peabody Coal Company in the United States, that was required to follow the Contract Compliance Program in the 70s. There were of course no women working in this mining company. There are not many women who are miners. When the company advertised positions at the time the program came into effect in 1972, there were no women candidates. When the program was officially set in place in 1973, 13 women candidates applied for positions. In 1974, there were 94. In 1975, there were 297. In 1978, the last year for which I have figures, there were 1,131. This shows clearly what happens when a clear message is sent out. There is a cumulative effect: once people know that a certain area of employment is open to them, more and more people apply for positions.

L'égalité des résultats permet d'atteindre une masse critique. La masse critique est très importante afin que les femmes ou les membres d'une minorité ne se sentent pas isolés dans une entreprise et ne soient pas seulement un symbole. Il faut qu'ils puissent être productifs et s'intégrer. Donc, une masse critique, c'est extrêmement important. L'égalité de résultats permet d'atteindre plus rapidement une masse critique.

Equality of results also means that we can achieve a critical mass. This is very important so that women or members of a minority do not feel isolated in a company and are not merely symbolic. They must be allowed to be productive and to be part of the business. So a critical mass is extremely important. Equality of results makes it possible to attain a critical mass more quickly.

Pourquoi une masse critique est–elle importante? Elle est importante parce qu'elle donne des modèles. Par exemple, quand une femme entre dans un métier non traditionnel, s'il y a une autre femme qui est déjà là, elle va mieux savoir comment agir et quel comportement adopter. Elle peut aussi avoir un *mentor*. Le *mentoring* est très important pour la réussite dans les carrières. S'il y a déjà des gens du même groupe, ils peuvent agir comme *mentors*. Cela a aussi un effet sur les préjugés. Les gens du milieu, qui sont parfois hostiles et qui se disent que les femmes ne sont pas capables d'exécuter telles tâches ou que les membres de minorités ne connaissent pas assez bien la culture canadienne ou la culture de l'entreprise, verront que plusieurs de ces gens sont compétents. C'est comme cela que les préjugés disparaissent.

Why is a critical mass important? It is important because if provides models. For example, when a woman gets a job in a non–traditional area, if another woman is already working there, the second woman will have a better idea how to act and how to behave. The first woman can also act as her mentor. Mentoring is very important to career success. If there are already some people from the same group, they can act as mentors. This also has an impact on prejudicial attitudes. People already working in a certain area, who are sometimes hostile and think that women cannot do certain jobs or that members of minorities are not familiar enough with Canadian culture or with the corporate culture of the firm, will find that a number of these individuals are indeed competent. In this way, prejudicial attitudes disappear.

[*Texte*]

Les préjugés ne disparaissent pas seulement par l'éducation. Ils disparaissent surtout par expérience. Quand on côtoie des gens des autres groupes et qu'on voit qu'ils sont compétents, on perd ses préjugés plus facilement que si on a entendu dire qu'ils sont compétents.

La pratique aux États–Unis a démontré que ces programmes axés sur l'égalité de résultats ont un effet positif. Il y a eu des études qui ont comparé les entreprises qui étaient soumises à ces programmes et celles qui n'y étaient pas soumises. Les résultats ont démontré que les Noirs et les femmes, qui étaient les deux groupes cibles de ce programme, avaient été embauchés en nombres assez significatifs dans les entreprises qui étaient soumises au programme, alors que les entreprises qui n'étaient pas soumises au programme avaient fait très peu de progrès. Donc, cela a fait ses preuves durant les années soixante–dix aux États–Unis. C'est d'ailleurs cela qui a amené l'adoption de ces programmes au Canada, au niveau fédéral, et au Québec, qui a enchâssé les programmes d'accès à l'égalité dans la Charte des droits, en 1985.

Je vais passer au deuxième point. Quels sont les résultats qu'on a observés jusqu'ici au Canada en ce qui concerne l'équité en emploi? Théoriquement, comme je vous l'ai dit, c'est le programme le mieux adapté à la discrimination. Aux États–Unis, on a observé des progrès importants, mais est–ce qu'on en a aussi observé au Canada?

Je dois dire que jusqu'ici, les résultats qu'on a observés sont très mitigés et sont loin d'être significatifs. Les progrès sont loin d'être importants en ce qui concerne l'équité en emploi. Une étude a été effectuée dans le cadre d'une thèse de doctorat à l'Université McGill. Elle portait sur l'ensemble des entreprises soumises à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Elle a été terminée en 1992, je pense. Elle a démontré que, dans un très grand nombre d'entreprises qui sont soumises à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, il n'y a eu aucune embauche de membres des quatre groupes désignés, soit les femmes, les minorités, les autochtones et les personnes handicapées.

[*Traduction*]

They don't disappear through education alone. They disappear chiefly through personal experience. When we deal with people from other groups and find that they are competent, we lose our prejudicial attitudes more readily than if we have simply been told that they are competent.

The U.S. experience has shown that these programs that focused on equality of results have a positive effect. Studies were done comparing firms that were subject to these programs to those that were not. The results showed that blacks and women, the two target groups of the program, were hired in fairly significant numbers in firms that were subject to the program, whereas firms that were not subject to the program had made very little progress. So this approach proved itself during the 1970s in the United States. This in fact is what led to the introduction of these programs in Canada, at the federal level, and in Quebec, which enshrined equal access programs in its Charter of Rights in 1985.

I will now move to my second point regarding the results obtained to date in Canada on employment equity. Theoretically, as I said, this is the best program for dealing with discrimination. In the United States, considerable progress has been made, but can the same be said of Canada as well?

I should say that so far the results have often been mixed and far from significant. We still have a long way to go before achieving significant progress in employment equity. A study was carried out as part of a doctoral thesis at McGill University. It looked at all corporations to which the Employment Equity Act applied. I believe the study was completed in 1992. It showed that in a very large number of corporations that are subject to the Employment Equity Act, there has been no hiring of members of the four designated groups, namely women, minorities, Aboriginal people and disabled persons.

• 1125

Le problème n'était pas qu'il n'y avait pas de gens compétents dans ces groupes. Il y a des gens compétents, comme les statistiques le démontrent, mais très peu d'efforts avaient été faits ou les efforts n'étaient pas appropriés.

J'ai eu moi–même une étudiante qui a terminé, au mois de mars de cette année, une étude de cas sur des entreprises qui étaient soumises à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Elle est allée faire une étude en profondeur. Il n'y avait pas un grand nombre d'entreprises parce que dans les études de cas, en général, on n'a qu'un petit nombre de cas, mais elle avait choisi les entreprises qui étaient les mieux connues pour leur engagement en matière d'équité en emploi. C'étaient celles dont on pouvait s'attendre qu'elles auraient les meilleurs résultats.

Elle a constaté qu'on avait très peu mis l'accent sur les objectifs à atteindre et que même les mesures qui avaient été prises pour atteindre l'égalité étaient assez peu efficaces. Il ne s'agissait pas de mesures négligeables, mais il ne s'agissait pas, non plus, des mesures les plus efficaces pour augmenter la représentation des membres des groupes.

The problem was not that there were no qualified people among those groups. There are qualified people, as statistics demonstrate, but very little effort was made to find them, or else such efforts were inappropriate.

Last March, I had a student who completed a case study on corporations that are subject to the Employment Equity Act. She conducted an in–depth study. The number of firms involved was not large, as happens with case studies generally but she had chosen firms that were well known for their commitment to employment equity. These were the ones from which the best results could be expected.

She noted that very little emphasis had been placed on the objectives to be achieved and that even the measures that had been taken to achieve equality were largely ineffective. They were not negligible measures, but neither were they very effective to increase the representation of members of these groups.

[*Text*]

Par exemple, elle a vu des mesures comme des séances d'information dans les cégeps auprès des groupes de femmes et des groupes de minorités. Les employeurs faisaient des séances d'information pour les mettre au courant de la disponibilité de postes. C'est utile, mais ce n'est pas suffisant. Il y avait aussi des offres d'emplois dans les journaux ethniques. Il y avait aussi la révision du système d'emploi et du processus de sélection et de recrutement. Une autre chose assez fréquente était l'intégration des programmes d'équité en emploi dans les structures de l'entreprise, c'est–à–dire dans la structure de gestion des ressources humaines et parfois aussi dans d'autres types de départements: le département des communications, le département de la formation et ainsi de suite.

Ces mesures ne sont pas celles qui sont considérées comme les plus efficaces pour atteindre l'égalité de résultats. Ce sont des mesures plutôt secondaires. Les résultats ont donc été assez décevants.

Elle a aussi constaté que très peu d'entreprises avaient des objectifs clairs et précis pour atteindre l'égalité. C'était quelque chose d'assez vague, d'assez flou.

Il est intéressant de constater que ce sont les entreprises faisant affaire avec le public qui ont pris le plus d'initiatives. Ces entreprises, qui étaient par exemple des entreprises de transport de personnes ou des banques, avaient intérêt à avoir une main–d'oeuvre représentative de leur clientèle. Elles avaient fait plus d'efforts que les autres types d'entreprises. Également, les choses fonctionnaient bien là où le chef de l'entreprise, le président, s'était engagé de façon très claire envers l'équité en emploi. Les choses fonctionnaient bien aussi là où les gestionnaires de premier niveau, ceux qui faisaient directement affaire avec les employés, étaient imputables de leurs décisions. Dans certains cas, même, dans l'évaluation annuelle du rendement d'un gestionnaire, on tenait compte de l'embauche de personnes membres de minorités ou de femmes. Quand, dans l'évaluation des gestionnaires, il y a avait un critère tenant compte des efforts qu'ils avaient faits pour engager des membres de minorités, il y avait de meilleurs résultats.

Puisqu'il ne me reste plus beaucoup de temps, je vais passer au dernier point: la situation actuelle de l'équité en emploi. Que peut–on penser de l'équité en emploi face aux changements qu'on observe sur le marché du travail?

• 1130

On parle beaucoup aujourd'hui de la restructuration du marché du travail et de la globalisation des marchés. Avec l'avènement du libre–échange, des échanges multilatéraux et des nouvelles technologies de l'information et de la communication, il y a de grands bouleversements sur le marché du travail.

Il y a un point qui est souvent oublié. C'est que l'équité en emploi a été élaborée sur le modèle du marché du travail des années soixante, alors qu'on avait, entre autres, des emplois stables et permanents. Les gens avaient un emploi permanent à plein temps. Il y avait aussi la grande entreprise qui faisait tout le produit ou tout le service du début jusqu'à la fin. C'étaient des entreprises intégrées. Il y avait aussi des emplois spécialisés. Chacun avait sa tâche dans une entreprise. Que se soit dans une

[*Translation*]

For example, she encountered measures such as information sessions in CGEPS for women and minority groups. Employers held these information sessions to inform such groups of the availability of jobs. This is useful, but it's not sufficient. There were also job offers published in ethnic newspapers. There were reviews of the employment system and of the selection and recruitment process. Another thing that was encountered quite frequently was that employment equity programs were integrated into the company's existing structures, such as human resource management and sometimes other kinds of departments: communications, training and so on.

These measures are not considered the most effective to achieve equality, they are rather peripheral. Therefore, the results were rather disappointing.

She also noted that very few companies had set clear and precise objectives to achieve equality. The notion was somewhat vague and fuzzy.

It's interesting to note that the companies that took the most steps were those dealing with the public. These companies, which were involved in passenger transportation or banking, for example, had an interest in having a labour force that reflected their clientele. They made more effort than other kinds of companies. In addition, these programs worked well in companies where the CEO, the president, was clearly committed to employment equity. Things also worked well when first line managers, those who deal directly with employees, were accountable for their decisions. In some cases, even the manager's annual performance appraisal took into account the hiring of women or minorities. When the manager's performance appraisal contains a criterion regarding efforts made to hire minorities, the results were better.

Since I don't have much time left, I will go on to the last point: the current status of employment equity. What are we to think of employment equity given the changes that we've observed on the job market?

These days, we hear a lot about the restructuring of the job market and the globalization of trade. With the advent of free trade, multi–lateral trade and new information and communication technologies, there's a great deal of upheaval in the job market.

One point is often forgotten. That is that employment equity was developed based on a 1960s model of the labour market, at a time when there was stable and permanent employment available. People had a permanent full–time job. In addition, large corporations manufactured the entire product or provided the entire service from beginning to end. These were integrated companies. There were also specialized jobs. Everyone had their own task within a company. Be it a

[*Texte*]

entreprise manufacturière ou une entreprise de service, chacun avait une tâche bien définie. C'étaient aussi des entreprises où il y avait une hiérarchie extrêmement détaillée. On gravissait les échelons: cadre inférieur, cadre moyen et cadre supérieur. C'était l'entreprise des années soixante et soixante–dix. Également, il y a eu une croissance de l'emploi durant les années soixante et soixante–dix. L'emploi augmentait d'une année à l'autre.

La méthode d'application des programmes d'équité en emploi a été conçue sur ce modèle. Aujourd'hui, on constate qu'il y a des changements très importants dans ce modèle. À titre d'exemple, on entend souvent parler de croissance économique sans croissance des emplois. Aujourd'hui, les entreprises qui commencent à sortir de la récession n'embauchent pas de nouveaux employés. Au contraire, elles en mettent à pied. Donc, il y a une croissance économique, mais sans croissance des emplois, et on s'attend à ce que cela se poursuive à l'avenir. Cela remet en question le fait que l'équité en emploi est basée surtout sur l'embauche de membres de minorités et de femmes. S'il n'y a plus d'embauche, cela cause un problème certain pour l'équité en emploi.

Deuxièmement, on voit que les emplois précaires sont de plus en plus répandus. Comme je le disais, dans les années soixante et soixante–dix, la plupart des emplois étaient à plein temps et permanents. Aujourd'hui, la plupart des emplois sont à temps partiel et ne sont pas permanents. Même ceux qui sont à temps partiel sont à durée déterminée.

Les programmes d'équité en emploi mis en oeuvre par les entreprises, en général, s'appliquent aux emplois permanents et à plein temps. Parfois, ils s'appliquent aussi aux emplois à temps partiel, mais pas aux emplois temporaires, qu'on ne considère pas comme des emplois réguliers. Donc, les programmes ne sont pas appliqués à ce type d'emploi qui est en train de se répandre. On sait qu'aujourd'hui, 70 p. 100 des employés à temps partiel sont des femmes et que les femmes comptent pour 70 p. 100 des employés temporaires. Même si les programmes d'équité sont véritablement destinés entre autres aux femmes, elles risquent de ne pas être touchées par ces programmes.

L'entreprise d'aujourd'hui est ce qu'on appelle une corporation horizontale. Récemment, un numéro de la revue *Business Week* expliquait ce qu'était la corporation horizontale. Auparavant, la corporation était verticale et comportait plusieurs niveaux hiérarchiques. Aujourd'hui, on a tendance à avoir une hiérarchie assez aplatie. On supprime beaucoup les cadres intermédiaires. Vous avez dû entendre parler de ce phénomène qui fait que les cadres intermédiaires sont supprimés. Or, jusqu'ici, la promotion des groupes cibles s'est faite surtout en termes d'accès aux postes de cadres intermédiaires. Si les postes de cadres intermédiaires sont supprimés, cela cause un problème en termes de promotion.

On assiste aussi au phénomène de la sous–traitance. Auparavant, l'entreprise était intégrée. Aujourd'hui, il y a beaucoup de sous–traitance. Des segments entiers de la production sont confiés à des entreprises qui ne sont dirigées par les mêmes propriétaires et échappent donc à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

[*Traduction*]

manufacturing company or a service industry, everyone had a well defined task to perform. These were also companies that had an extremely detailed hierarchy. One went up the ladder: junior management, middle management and senior management. That was the corporation of the 60s and 70s. In addition, there was employment growth in the 60s and 70s. The number of jobs increased from year to year.

The method of applying employment equity programs was designed on the basis of this model. Today, we can see that this model has changed significantly. For instance, we often hear about economic growth without job growth. Today, companies that are starting to recover from the recession are not hiring new employees. On the contrary, they are laying people off. Therefore, there is economic growth, but without a corresponding growth in jobs, and we can expect that this trend will continue in the future. This calls into question the fact the employment equity is based mainly on the hiring of women and minorities. If there's no more hiring, that causes an obvious problem for employment equity.

Secondly, we see that precarious employment is more and more widespread. As I said earlier, in the 60s and 70s, most jobs were full time and permanent. Today, most jobs are part time and are not permanent. Even part time workers are occupying term positions.

Employment equity programs implemented by corporations generally apply to permanent full–time positions. Sometimes, they also apply to part–time positions, but not term positions, which are not considered regular jobs. Therefore, these programs are not being applied to the kind of jobs that are growing the most. We know that today, 70% of part–time workers are women and women also account for 70% of term employees. Even where employment equity programs genuinely target women in particular, they run the risk of not being covered by such programs.

The structure of today's corporation could be called horizontal. Recently, an article in Business Week magazine explained what the horizontal corporation was all about. In the past, corporations used to be vertical and had several hierarchical levels. Today, the hierarchy tends to be flattened out. Many intermediate management positions are being eliminated. You must have heard of this phenomenon that leads to the elimination of middle managers. However, up until now, the promotion of target groups generally aimed at giving them access to middle management positions. If such middle management jobs are eliminated, that leads to a problem in terms of promotion.

We are also seeing the phenomenon of sub–contracting. Corporations used to be integrated. Today, there is a lot of sub–contracting. Entire sectors of production are given over to companies that are not managed by the same owners and which are therefore subject to the Employment Equity Act.

[*Text*]

Prenons une entreprise de télécommunications qui est assujettie à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Elle fait faire ses composantes par une entreprise qui fabrique des produits électroniques et qui n'est pas assujettie à la Loi sur l'équité en matière d'emploi parce qu'elle fabrique simplement des produits électroniques. Donc, elle échappe à la réglementation.

• 1135

On constate donc qu'une portion importante du marché du travail commence à échapper à la réglementation à cause de la sous–traitance.

Il y a aussi le phénomène de la polyvalence des emplois. Une personne peut exécuter plusieurs emplois différents dans une entreprise. C'est le travail en équipe et la rotation des travailleurs. La personne va acquérir différentes compétences. L'équité en emploi est basée sur l'idée de la spécialisation, de tâches très précises pour lesquelles on fixe des objectifs. Il devient plus difficile de fixer des objectifs quand on est censé exercer plusieurs compétences. Comment va–t–on fixer l'objectif d'égalité à ce moment–là?

À l'extérieur du marché, avec la diminution des dépenses publiques et des services sociaux et des services de santé, on constate que la charge des familles, en termes de soutien aux personnes malades et âgées, est en train d'augmenter. Ce sont les femmes qui ont cette charge. Ce phénomène n'est pas négligeable même s'il se passe à l'extérieur du marché. On constate que beaucoup de femmes sont obligées d'interrompre leur carrière ou de travailler à temps partiel parce qu'elles doivent se charger de parents âgés qui ne peuvent pas être pris en charge autrement, à cause des coupures dans les services sociaux et les services de santé. Cela a un effet sur les résultats de l'équité en emploi, sans que l'employeur lui–même en soit responsable.

Il y a un phénomène très inquiétant que Statistique Canada a mis en évidence récemment. Comme vous le savez, depuis les années soixante, les femmes ont augmenté leur participation au marché du travail. Leur progression a été vraiment foudroyante. Il y avait à peu près 10 p. 100 de femmes qui travaillaient dans les années cinquante, et on a atteint un chiffre extrêmement élevé durant les années quatre–vingt. L'augmentation a été extrêmement rapide. Or, depuis 1991, on constate qu'il y a une diminution de la participation des femmes au marché du travail. Leur taux d'activité a commencé à diminuer. C'est un phénomène nouveau et très surprenant.

On a constaté la même chose chez les hommes, mais chez eux, cela est attribuable à la préretraite. Il y a plus d'hommes qui prennent leur retraite à un âge plus jeune et leur taux d'activité diminue. Chez les femmes, ce qui est inquiétant, c'est que l'on constate cela chez les jeunes femmes de 25 à 34 ans. C'est inquiétant. Si leur taux d'activité diminue à cet âge, cela peut handicaper leur carrière future parce qu'elles vont entrer plus tard sur le marché du travail.

Donc, à plusieurs niveaux, aujourd'hui, on constate de nouvelles difficultés pour l'équité en emploi. Je pense qu'il serait bon d'effectuer de la recherche là–dessus pour voir ce qu'on peut faire.

Je vais résumer ce que j'ai dit. J'ai dit que l'équité en emploi avait pour but de supprimer la ségrégation professionnelle qui a une dimension historique et qui désavantage considérablement les groupes.

[*Translation*]

Let's take for example a telecommunications company which is subject to the Employment Equity Act. Its components are manufactured by an electronics company which is not subject to the Employment Equity Act because it simply produces electronic parts. Therefore, it is exempt from these regulations.

We are therefore noticing that a significant proportion of the job market is starting to avoid regulation through sub–contracting.

Another phenomenon is job versatility. One person can carry out many different tasks within a company. There is team work and the rotation of workers. People learn different skills. Employment equity is based on the notion of specialization, very specific tasks for which objectives are set. It becomes more difficult to set objectives when you are supposed to use different skills to accomplish different tasks. How then can you set an equality objective?

Outside the market, with the reduction in public expenditures, social services and health services, we have noted that family responsibilities, such as care for sick and elderly persons, is on the increase. It is mainly women who bear these responsibilities. This phenomenon is not negligible even though it takes place outside the job market. We have noted that many women have to interrupt their career or work part–time because they must care for aged parents who cannot be cared for otherwise because of cuts in social services and health services. That has an effect on employment equity results, even though the employer is not responsible.

Statistics Canada recently uncovered an extremely worrisome trend. As you know, the participation of women in the labour force has been on the increase since the 1960s. Their progress has been really phenomenal. In the 1950s' approximately 10% women worked outside the home, but that percentage grew very high during the 80s'. The increase was extremely rapid. However, since 1991, we have seen a decrease in the participation of women in the labour force. Their rate of activity has started to decrease. This is a new and very surprising phenomenon.

The same trend has been noted for men, but in their case, it can be attributed to early retirement. More men are retiring at a younger age and their activity rate thus decreases. What is worrisome for women, is that this withdrawal from the labour force is occurring when they are between 25 and 34. That is worrisome. If the rate of activity decreases at that age, it can impair their future career because they will join the labour force later in life.

So on many levels, today we see are difficulties for employment equity. It think it would be appropriate to conduct research on this to determine what can be done.

I will summarize what I have said up until now. I said that the goal of employment equity was to eliminate occupational segregation that has a historical basis and that places certain groups at a considerable disadvantage.

[*Texte*]

Deuxièmement, j'ai dit que les résultats observés au Canada jusqu'ici avaient été assez mitigés.

Troisièmement, j'ai dit que les bouleversements sur le marché du travail risquaient de remettre en cause l'équité en emploi.

Je terminerai en disant qu'il est nécessaire de rendre ces programmes plus efficaces et mieux adaptés à la nouvelle réalité si on veut vraiment maintenir l'égalité comme un choix important au niveau de la société canadienne.

Je vous remercie de votre attention.

The Chair: Thank you so much, Professor Chicha–Pontbriand. You certainly have given us very new ideas, perhaps only because we have not been accessing the literature you have accessed. You have shared with us firsthand your experiences on the subject, and we thank you for that very much.

I will start with Mr. Ménard.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Il serait intéressant de demander à notre greffier et au personnel de recherche de se procurer l'article que vous avez publié et de s'assurer que vous ne quittiez pas le Comité avant de nous donner le nom de la personne qui a fait la thèse de doctorat pour qu'on puisse la convoquer elle–même comme témoin. C'est un point qui m'a vraiment accroché.

Vous avez qualifié de mitigés les résultats obtenus au Canada jusqu'à maintenant. On nous dit que l'application de la Loi canadienne devrait être élargie aux travailleurs âgés et aux immigrants. C'est une question sur laquelle vous pourrez vous prononcer, mais regardons pour le moment chacune des catégories visées actuellement par la loi. On dit que la loi concerne quelque 660 000 personnes au Canada, que les femmes représentent 44 p. 100 de la population active visée par la loi et qu'elles représentent 44,68 p. 100 des effectifs visés par la loi. Donc, s'agissant des femmes, il y a eu des progrès considérables. Je ne dis pas que c'est satisfaisant, mais selon les renseignements dont on dispose pour 1992, c'est la réalité.

• 1140

Pour ce qui est des minorités visibles, elles représentent 6,3 p. 100 de la population active canadienne et 7,91 p. 100 des effectifs visés par la loi. Il y a donc une représentation accrue des minorités visibles par rapport à leur importance dans la population active. À mon point de vue, le législateur doit se préoccuper plus sérieusement des autochtones, qui représenteraient 1,0 p. 100 des effectifs et 2,1 p. 100 de la population active, et également des personnes handicapées.

Vous nous dites que les résultats sont mitigés. Croyez–vous que sans la Loi sur l'équité en matière emploi, on aurait pu arriver à des résultats semblables? Dites–vous que les résultats ont mitigés parce que votre angle de considération a surtout été celui de l'équité salariale? Si c'est parce que votre angle de considération a toujours été celui de l'équité salariale, comment peut–on renforcer cette loi pour atteindre les objectifs visés? Entre autres, on nous a dit qu'en Australie, on avait adopté des mesures très, très importantes qui ont permis de tendre vers cette équité.

Mme Chicha–Pontbriand: Si je comprends bien, votre question comporte deux parties. Premièrement, y aurait–il eu des progrès sans la loi? La deuxième portait sur l'équité salariale.

[*Traduction*]

Secondly, I said that the results observed in Canada up until now had been mixed.

Thirdly, I said that upheaval in the labour market could threaten the notion of employment equity.

I will close by saying that there is a need to make these programs more effective and better suited to the new reality if we truly want to maintain equality as an important choice in Canadian society.

I thank you for your attention.

Le président: Merci beaucoup, madame Chicha–Pontbriand. Vous nous avez certainement fait part de nouvelles idées, peut–être parce que nous n'avons pas eu accès à la même documentation que vous. Vous nous avez fait partager votre expérience personnelle de ce sujet, ce pourquoi nous vous remercions beaucoup.

Je commencerai par M. Ménard.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): It would be interesting to ask our clerk and research staff to obtain the article that you published and make sure that you don't leave the committee before giving us the name of the person who wrote that doctoral thesis so that we can invite her as a witness. That point really struck me.

You have stated that the results obtained in Canada until now have been mixed. We are told that the federal Employment Equity Act should be broadened to cover older workers and immigrants. That is an issue on which you can state your views, but for now, let us look at each of the categories currently targeted by the legislation. We are told that the legislation covers some 660,000 people in Canada, that women represent 44% of the working population targeted by the law and 44.68% of the employee population targeted by the legislation. Therefore, when it comes to women, there has been considerable progress. I'm not saying that this is satisfactory, but according to the information we have for 1992, that's the reality.

With regard to visible minorities, they represent 6.3% of the active population in Canada and 7.91% of the workers targeted by the legislation. There's therefore an increased representation of visible minorities compared to their proportion of the active population. To my mind, the legislator must deal more seriously with the situation of Aboriginal peoples, who represent 1.0% of the workers affected and 2.1% of the active population, as well as disabled persons.

You've told us that the results are mixed. Do you believe that similar results could have been achieved without the Employment Equity Act? Are you saying that the results are mixed because the angle you've mainly considered has been pay equity? If it's because your angle has always been pay equity, how can we reinforce this legislation to achieve the targeted objectives? Among other things, we were told that Australia had adopted extremely significant measures that have allowed them to achieve some progress towards equity.

Mrs. Chicha–Pontbriand: If I understand you correctly, your question is in two parts. First of all could we have had any progress without the legislation? Your second question dealt with pay equity.

[*Text*]

Je vais commencer par la deuxième pour clarifier un malentendu. Je n'ai pas pris la perspective de l'équité salariale, mais celle de l'équité en emploi. J'ai dit peut–être un peu vite au départ, après avoir expliqué les deux types de lois, que l'équité salariale n'allait pas faire partie du domaine que j'allais examiner aujourd'hui. Donc, je me situe strictement du point de vue de l'équité en emploi et des résultats de l'équité en emploi.

Il est difficile de dire ce qui serait arrivé sans la loi. Il est certain que les lois ont un effet, ne serait–ce que parce qu'elles expriment une certaine volonté sociale d'atteindre un objectif. On a entendu dire qu'il y avait eu des efforts, et on parle beaucoup de la question de l'égalité, mais est–ce qu'il n'y a pas une très nette disproportion entre le discours et la réalité? La loi a donné des résultats, mais il n'aurait peut–être pas été nécessaire de mettre tout cet appareil en branle pour les atteindre.

Je reviens aux chiffres que vous avez mentionnés: 44 p. 100 des femmes couvertes par la loi sont en emploi. La but de l'équité en emploi est d'assurer une juste représentation des femmes, mais pas seulement au niveau global. J'ai parlé de la ségrégation professionnelle. Par exemple, dans les banques, il y a beaucoup de femmes, mais elles sont caissières. L'équité en emploi consiste justement à permettre aux femmes d'accéder à des postes desquels elles sont exclues. Il est donc important d'avoir les pourcentages pour certains postes et pas juste le pourcentage global. Autrement, on pourrait dire, par exemple, que dans les industries manufacturières, les femmes ont obtenu l'égalité, mais en réalité, elles ne sont pas vraiment égales. Elles sont dans des postes qui sont mal payés et où il y a très peu de promotions. Donc, ce n'est pas le pourcentage global qui est important, mais le pourcentage dans les postes où les femmes sont sous–représentées.

M. Ménard: On peut tenir compte du pourcentage global, mais cela ne doit pas être notre seul outil de considération. Comme législateurs, nous devons voir s'il y a eu des progrès dans chacune des catégories désignées. Une des difficultés qu'on a portées à notre connaissance, c'est que la loi couvre très peu de personnes, soit 660 000. C'est moins que la loi qui régit les contrats fédéraux. Si les résultats ont été mitigés, est–ce parce que l'aire d'application de la loi n'est pas suffisante? À ce moment–là, seriez–vous d'accord que l'on fasse en sorte que la loi s'applique à toutes les entreprises concernées qui ont plus de 15 employés, par exemple? Croyez–vous qu'il y a un lien entre l'élargissement de la loi et la possibilité d'obtenir des résultats plus satisfaisants?

Mme Chicha–Pontbriand: J'ai vu les chiffres relatifs à l'élargissement de la loi à de plus petites entreprises. Si je me rappelle bien, le pourcentage d'augmentation ne serait pas très significatif. On a fait des études dans le cadre de la révision de la loi pour voir si le pourcentage de membres des groupes concernés serait plus élevé si on ajoutait des entreprises plus petites, et on a constaté que l'augmentation serait alors assez faible. Je pense qu'on passerait de 5 p. 100 à 6 p. 100 ou de 6 p. 100 à 7 p. 100 de la main–d'oeuvre.

• 1145

M. Ménard: J'ai des chiffres qui indiquent qu'en étendant la loi aux entreprises de 75 personnes et plus, on passerait de 5.5 p. 100 à 5.9 p. 100.

[*Translation*]

I will start with the second question to clarify misunderstanding. I did not examine this issue from the standpoint of pay equity, but rather employment equity. Perhaps at the outset I said a bit too fast, after having explained the two types of legislation, that pay equity was not part of the issue I would examine today. So I'm placing myself strictly from the point of view of employment equity and results for employment equity.

It's difficult to say what would have happened without this legislation. There's no doubt that laws do have an effect, if only because they express a certain will to achieve an objective. We've heard that there had been efforts, and there's a lot of talk about equality, but isn't there a clear–cut gap between public discourse and reality? The legislation has produced results, but it may not have been necessary to have such complicated mechanisms to achieve them.

Let me come back to the figures you mentioned: 44% of women covered by the legislation are employed. The goal of employment equity is to ensure fair representation of women, but not only on an overall basis. I discussed occupational segregation. For example, in banks, there are a lot of women, but they're mostly tellers. The point of employment equity is to allow women to gain access to positions from which they've traditionally been excluded. It is therefore important to have percentages for certain positions and not just the overall percentage. Otherwise, one could say that in manufacturing industries, for example, women have achieved equality, but in reality, they are not truly equal. They occupy jobs that are underpaid and where there is very little chance for advancement. Therefore, it's not the global percentage which is important, but the percentage of positions where women are underrepresented.

Mr. Ménard: We can take into account the global percentage, but that should not be the only tool we consider. As legislators, we have to see whether there's been progress in each of the designated categories. One difficulty that was drawn to our attention is that the legislation covers very few people, some 660,000. That's less than the legislation that governs federal contracts. Perhaps the results have been mixed because this legislation does not cover a sufficiently broad segment of the population. Therefore, would you agree that this legislation should apply to all concerned businesses that have more than 15 employees, for example? Do you believe there's a link between broadening the legislation and the chances of getting more satisfactory results?

Mrs. Chicha–Pontbriand: I've seen figures concerning broadening the legislation just to cover smaller businesses. If I remember correctly, the percentage of increase would not be very significant. Studies have been conducted as part of the review of the legislation to see if the percentage of members of the groups concerned would be higher if smaller businesses were added, and it was observed that the increase would be rather small. I think that you would go from between 5% and 6% of the workers to between 6% and 7%.

Mr. Ménard: According to the figures I have, by extending the act to companies employing at least 75 workers, you would go from 5.5% to 5.9%.

[*Texte*]

Mme Chicha–Pontbriand: C'est cela.

M. Ménard: Je n'ai cependant pas vu les chiffres pour 100 à 150. Qu'est–ce qu'on doit absolument changer, selon vous, pour que les résultats soient plus satisfaisants? Avez–vous une recommandation clé sur laquelle il faut absolument insister?

Mme Chicha–Pontbriand: J'ai plusieurs recommandations, mais disons qu'une recommandation importante serait d'abord qu'il y ait des objectifs précis à atteindre pour les entreprises. Je trouve qu'aujourd'hui, la loi est trop vague là–dessus. On laisse les entreprises libres de déterminer elles–mêmes leurs objectifs ou de se fixer des objectifs assez larges.

M. Ménard: Ces objectifs seraient–ils dans le cadre réglementaire ou dans la loi? Il faudrait que le ministre responsable de la loi fixe des objectifs très explicites, et dans la loi et dans le cadre réglementaire.

Mme Chicha–Pontbriand: On pourrait parler dans la loi de la nécessité d'avoir des objectifs précis et dire comment calculer ces objectifs dans le cadre réglementaire.

M. Ménard: Merci beaucoup.

The Chair: Thank you.

Mr. Telegdi.

Mr. Telegdi (Waterloo): Thank you, Mr. Chair.

I look forward to reading the articles you refer to. I have a couple of questions, but especially a general one, particularly as it pertains to employment equity in the province of Ontario and the impact it has in terms of public hostility.

As the Province of Ontario was setting up its employment equity board and commission, during the evolution of that some really negative advertisements came out, such as "white males need not apply" in a number of instances, which really has caused quite a reaction in Ontario. The ultimate legislation steps back from that, and the fact of the matter is there was a real negative reaction, as I mentioned.

Combining that with the jobless recovery you are talking about, it might seem that could be one of the reasons for the lower acceptance on the part of the people in the provinces. Given that reality combined with a rough start in the province of Ontario, what suggestions would you have in terms of legislation and education so we can get more acceptance for it and try to turn it around?

Mme Chicha–Pontbriand: À mon avis, la mesure qui consiste à réserver des postes exclusivement à des femmes ou à des membres de minorités, et à dire qu'on n'acceptera pas de candidatures masculines pour tel poste ne devrait pas être acceptée dans le cadre de l'équité en emploi. L'équité en emploi signifie qu'on va favoriser les membres des groupes, mais sans pour autant exclure les membres du groupe traditionnel. On ne va pas remplacer une exclusion par une autre exclusion. On va simplement donner aux femmes, entre autres, une certaine possibilité d'accéder à des postes dont elles étaient exclues, mais il ne s'agit pas de dire qu'on ne veut pas du tout d'hommes. Ce type de mesure peut susciter de l'hostilité.

En termes de mesures qui pourraient faciliter l'acceptation de l'équité en emploi, l'éducation et la sensibilisation sont des mesures importantes dans une entreprises, mais elles ne sont pas suffisantes si les personnes ne font pas elles–mêmes

[*Traduction*]

Mrs. Chicha–Pontbriand: That's right.

Mr. Ménard: I have not seen figures however for between 100 and 150 employees. What do you think should be changed to get better results? Do you have any key recommendation you would like to particularly emphasize?

Mrs. Chicha–Pontbriand: I have several recommendations, but I could say that a key recommendation would be to begin by setting specific objectives for businesses. I find the legislation too vague on that point at this time. Businesses are left to set their own objectives or to be content with rather general objectives.

Mr. Ménard: Should these objectives be prescribed within the regulations or in the Act itself? The minister responsible should set very explicit objectives both in the Act and in the regulations.

Mrs. Chicha–Pontbriand: The act could require that specific objectives be set and the regulations could explain how these objectives are to be set.

Mr. Ménard: Thank you very much.

Le président: Merci.

Monsieur Telegdi.

M. Telegdi (Waterloo): Merci, monsieur le président.

Je lirai certainement les articles dont vous avez parlé. J'ai quelques questions à vous poser, surtout une question d'ordre général qui porte sur l'équité en matière d'emploi en Ontario et sur l'hostilité que cela provoque parmi les membres du public.

Pendant que le gouvernement de l'Ontario mettait sur pied sa commission d'équité en matière d'emploi, il y a eu quelques annonces tout à fait négatives qui disaient, par exemple: «Les hommes blancs seront refusés», et qui ont suscité une vive réaction en Ontario. La loi adoptée finalement ne va pas jusque–là, mais il y a eu au départ une réaction extrêmement négative.

Maintenant que le marché du travail semble reprendre, comme vous l'avez signalé, cette réaction explique peut–être en partie pourquoi cette mesure est mal acceptée au niveau provincial. Étant donné ces difficultés et les problèmes qu'il y a eu au départ en Ontario, que pouvez–vous nous proposer sur le plan de la loi et de l'éducation du public pour faire en sorte que la loi soit mieux acceptée à l'avenir?

Mrs. Chicha–Pontbriand: I do not believe that any decision to set aside positions exclusively for women or members of minority groups and saying that no males need apply for these positions should be accepted to employment equity. Employment equity means that members of certain groups will be given an advantage, but without excluding members of the traditional group. You cannot replace one exclusion by another exclusion. These measures should simply give women, for instance, access to certain positions from which they were previously excluded, but this does not mean that no males need apply. This can only provoke an hostile reaction.

As for measures to promote better acceptance for employment equity, it is important for a business to provide education and awareness training, but that is not enough if the people themselves do not try working with members of these

[*Text*]

l'expérience de travailler avec des membres des autres groupes et ne prennent pas conscience que ces personnes sont compétentes et travaillent aussi bien qu'elles. Cela devrait aller de pair. Si on éduque et si on sensibilise sans avoir l'occasion d'expérimenter, cela risque de ne pas mener très loin.

[*Translation*]

other groups and realize that these people are qualified and work as well as they do themselves. Both things should go together. Education and awareness training without practical experience will not take us very far.

• 1150

Je pense qu'il est important de souligner la dimension historique de cela. Ces groupes subissent la discrimination, non pas depuis deux ou trois ans, mais depuis 20 ou 30 ans.

Donc, en faisant un programme d'équité en emploi, on essaie de redresser en partie cette discrimination historique, mais on ne peut pas la redresser complètement.

Je ne sais pas if it answers your question.

Mr. Telegdi: I think it does in part, because when you come out with "white males need not apply"...that has a really, really bad connotation. As a matter of fact, in my community, as I mentioned before, we had a person who applied to be a firefighter and couldn't get the job, who was elected overwhelmingly to serve on council in no small part because of that particular issue.

The other area you mentioned is that there are certain prejudices against hiring females in areas where you have to have strength or be able to carry a heavy load. I've been looking at the police departments in my community, and they have made good progress in getting visible minorities and women into the police department. The firefighters are somewhat different.

A number of years back, about six years ago, a female firefighter was hired. She is working out admirably, but there is really the question of strength. In her situation, she is quite strong and she can carry a person out of a fire if need be.

The fact of the matter is—and I would imagine with firefighters—you're given the strength requirement for the job, which you do not necessarily need to be a police officer, to have the ability to carry a 200–pound person down a ladder from a number of storeys up. That requirement, I would say, would be more difficult to overcome because the pool of candidates who can qualify, or who would want to qualify, would be much smaller.

Have you done any work on that?

Mme Chicha–Pontbriand: Je peux répondre en me basant sur l'expérience de la police, par exemple, où il y a des exigences en termes de force physique, d'agilité et de toutes sortes de performances physiques. Il est vrai qu'on ne peut pas supprimer ces exigences, et des tests ont été mis au point pour voir si les candidats y répondent ou non.

Ce n'est pas nécessairement parce qu'on est grand et gros qu'on a la forme physique requise pour exercer un emploi qui demande de la flexibilité et de la force. Il faut passer des tests. Ces tests ont été mis au point à l'Université Laval, et tous les candidats au poste de policier doivent les subir pour pouvoir être embauchés. Je pense que c'est peut–être une solution aussi dans le cas des pompiers. Ces tests ont été mis au point pour vraiment tester les exigences requises par l'emploi.

I believe it is important to stress the historic dimension of this. These groups have suffered discrimination not for two or three years only, but for 20 or 30 years.

This is why through an employment equity program we try to partly correct this historic discrimination, but we cannot correct it completely.

Je ne sais pas si cela répond à votre question.

M. Telegdi: En partie, car lorsqu'on dit que «les hommes blancs seront refusés»... cela fait vraiment une très, très mauvaise impression. De fait, dans ma localité, comme je l'ai dit, une personne qui était candidate à un poste de pompier et qui n'a pu l'obtenir a été élue au conseil municipal à une très forte majorité, en partie à cause de cela.

Un autre aspect que vous avez mentionné, c'est qu'il y a des préjugés contre l'embauche de femmes dans des secteurs où il faut posséder de la force physique ou porter de lourdes charges. J'ai regardé ce qui se passe dans les services de police de ma ville, et on y a enregistré d'excellents progrès sur le plan du recrutement de membres de minorités visibles et de femmes. C'est un peu différent chez les pompiers.

Il y a quelques années, six ans environ, une femme a été engagée comme pompier. Elle fait un travail admirable, mais il y a vraiment ce problème de la force physique. Dans son cas, elle est très forte et peut porter une personne en dehors d'une maison en feu s'il le faut.

Le fait est—en tout cas chez les pompiers—qu'il y a cette exigence de la force physique, qui n'existe pas nécessairement pour les agents de police, pour pouvoir porter une personne de 200 livres sur son dos et descendre ainsi une échelle sur plusieurs étages de hauteur. Il me semble que cet obstacle sera plus difficile à surmonter parce que, dans le cas des pompiers, le nombre de candidats qualifiés tendra à être plus faible.

Avez–vous fait quelques recherches à ce sujet?

Mrs. Chicha–Pontbriand: I can answer based on the police experience, for example, where there are requirement in terms of physical strength, agility and all sorts of physical performances. It is true that we cannot eliminate these requirement and tests have been developed to see whether the candidates meet them or not.

It is not necessarily true that if you are tall and big you are physically fit to hold a job that requires flexibility and strength. You need to pass a test. These tests have been developed at Université Laval and all candidates to a police job need to pass them before they can be hired. This might also be a solution with regard to firefighters. These tests have been developed in order to really test the requirements for the job.

[*Texte*]

Tous les candidats doivent passer ces tests, qu'ils soient femmes ou hommes, ou des membres des minorités, et ceux qui réussissent pourront être embauchés. Ce n'est donc pas en se basant sur l'appartenance à un groupe ou sur le sexe qu'on va éliminer des candidats, mais en se basant sur les résultats d'un test qui a été validé.

Mr. Telegdi: In the case of police, the approach in many cases is to avoid confrontation. Somebody does not need to be able to carry a person out from a building. So in that case, and in many cases, it can be even more advantageous.

My wife, who is about 5'1", worked in psychiatric nursing. Given the fact that she had to deal with patients in a diplomatic fashion, she was never involved in being assaulted, which can happen. There's a much higher incidence of male nurses working in psychiatric wards getting assaulted. . .because their ability to develop non–combative skills puts them in danger of that. But there's a different strength requirement for the police and the firefighters, and that's why the police, in my opinion, have made better progress.

Prof. Chicha–Pontbriand: But are there tests now for the firefighters, physical. . .?

• 1155

Mr. Telegdi: Oh yes, they have to go through carrying a hose up the ladder and carrying a dead weight down on a ladder. It's very difficult, and it appears to be highly sought after as well in terms of employment.

Prof. Chicha–Pontbriand: Certainly for some positions that require strength, maybe some groups will be less represented. But if the selection process is fair and they have to do the tests that are asked, that are really needed for the job, then if the outcome is that women are selected less often and there is no way of improving the job to ask for less strength, then in my opinion the result is fair.

The Chair: Thank you.

We can proceed to Mr. Ramsay, if he would like to pose questions now.

Mr. Ramsay (Crowfoot): How much time do we have?

The Chair: Eight minutes.

Mr. Ramsay: I want to thank you for your presentation.

I want to look at employment—the question of employment equity as well as equity in pay, the term "equal pay for work of equal value". I'd just like to perhaps end Mr. Telegdi's intervention by reinforcing what he said.

In Alberta a couple of years ago the word was out that if you were a white male Anglo–Saxon, you need not apply for a position within the RCMP. So some of this legislation has become very divisive. Usually measures that are fair and just to the individual are supported by the majority, but in this particular case it was not.

Anyway, what I wanted to ask about was the equal pay situation, and the term is used "for work of equal value".

[*Traduction*]

All candidates should take these tests, whether they are male or female or visible minorities and only those who pass can be considered for hiring. So candidates are not going to be eliminated based on their group or gender but on the basis of their results in a valid test.

M. Telegdi: Dans le cas de la police, l'approche dans bien des cas, c'est d'éviter la confrontation. Il n'est pas nécessaire pour l'agent de pouvoir faire sortir une personne d'un bâtiment en la portant. Dans bien des cas, la faiblesse physique peut même être avantageuse.

Ma femme, qui mesure environ 5 pieds 1 pouce, a travaillé comme infirmière dans un établissement psychiatrique. Vu qu'elle était contrainte de traiter les patients de façon diplomatique, elle ne s'est jamais fait agresser, comme cela arrive parfois. Les infirmiers sont beaucoup plus nombreux à être physiquement agressés dans les hôpitaux psychiatriques. . . parce qu'ils sont moins portés à développer les méthodes douces. Mais les contraintes de force physique sont différentes dans la police et chez les pompiers, et c'est pourquoi les progrès ont été plus importants du côté de la police.

Mme Chicha–Pontbriand: Mais a–t–on mis au point des tests d'aptitudes physiques pour les pompiers?

M. Telegdi: Oh oui, les candidates doivent monter l'échelle en portant un tuyau ou un poids mort. C'est très difficile, et ce sont des emplois qui semblent très recherchés.

Mme Chicha–Pontbriand: Il est certain que dans les emplois qui exigent de la force, certains groupes seront moins représentés. Mais si le processus de sélection est équitable, si tout le monde doit subir les épreuves et que celles–ci reflètent réellement les exigences du poste, si le résultat doit être que les femmes seront choisies moins souvent, et s'il n'y a aucune façon d'améliorer l'exécution du travail de façon à ce qu'il exige moins de force, à mon avis le résultat sera équitable.

Le président: Je vous remercie.

Monsieur Ramsay, si vous voulez poser des questions, vous pouvez le faire maintenant.

M. Ramsay (Crowfoot): De combien de temps disposons–nous?

Le président: Huit minutes.

M. Ramsay: Je vous remercie de votre exposé.

Je veux considérer l'emploi dans son ensemble, la question de l'équité sur le plan de l'embauche, ainsi que l'équité salariale, c'est–à–dire la notion de «salaire égal pour un travail de valeur égale». J'aimerais peut–être conclure l'intervention de M. Telegdi en réaffirmant ce qu'il a dit.

En Alberta, il y a quelques années, la rumeur circulait que si vous étiez un homme blanc anglo–saxon, il était inutile de se porter candidat à un poste dans la GRC. Certaines de ces lois sont donc devenues des facteurs de grandes divisions. Habituellement, des mesures qui sont justes et équitables pour les individus reçoivent l'appui de la majorité, mais en l'occurrence cela n'a pas été le cas.

Quoi qu'il en soit, je voulais vous parler de l'équité salariale, et de l'expression consacrée «pour un travail de valeur égale».

[*Text*]

All of our pay comes from the wealth that's created each year in Canada. All the pay we receive directly or indirectly comes as a result of the wealth that's created. I have always thought that fair pay always resulted from a percentage of this service or the wealth that was created.

When I was in the Mounted Police, we didn't have pay equity. I worked 18, 19 and 20 hours per day, 7 days per week, whereas my buddy, who was in headquarters, had every weekend and every holiday off. He worked an 8–hour hour day. Yet we received the same pay.

But my service. . . When I speak of my service I speak of people who were in my position, who were on call 24 hours per day and worked an average of 15 to 16 hours per day. That was back in the days when we didn't have the manpower that the force has now.

There was no pay equity. This was always a kind of sore spot with us, because we were putting in long, long hours and providing services they did not provide. We received equal pay because we were of equal rank. Now, had they paid us for the service we rendered, of course we'd have been making more than our commanding officer, because of the service we were rendering to the people of Canada within our community.

I wonder whether the formula that determines equal pay for work of equal value also has in it equal achievement, equal service or equal accomplishment. That is in view of the fact that any pay must come from the new wealth the country produces each year, other than what we borrow each year to make up for the overspending that occurs within our country each year.

Now, I have other comments and I only have a few minutes left. If you'd like to address those comments, then I would go on to the second part.

Mme Chicha–Pontbriand: En ce qui concerne l'équité salariale, je reconnais que le cas que vous mentionnez est effectivement un cas où il n'y a pas d'équité entre deux groupes de personnes qui font un travail identique. La façon de calculer l'équité salariale serait peut–être de voir quelles sont les exigences d'un poste en termes de responsabilités,

to evaluate the salary in the context of pay equity. There is an evaluation of jobs in terms of responsibilities, qualifications, effort, and worker conditions. This is the way the value is set. This is put in context with the service vendor to the enterprise where someone works.

• 1200

For instance, if it's in a university, where knowledge is important, this will be evaluated in a different way from in manufacturing, where knowledge is less important than technical skills. This is put into relation with the wealth that is created by the service that is done.

Concernant l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes, on rencontre très souvent le cas que vous avez mentionné, et c'est toujours associé au poste féminin. Il est vrai qu'on peut retrouver les mêmes inégalités dans des postes occupés par des hommes, mais c'est beaucoup plus fréquent dans des postes similaires occupés par des hommes et par des femmes. On a donc pensé qu'une loi était nécessaire du fait que le problème était plus important.

[*Translation*]

Tous les salaires proviennent de la richesse créée chaque année au Canada. Tout salaire que nous touchons directement ou indirectement est le résultat de la richesse créée. J'ai toujours considéré qu'une paye équitable devait correspondre à un pourcentage de ce service ou de cette richesse qui a été créée.

Lorsque j'étais dans la GRC, il n'y avait pas d'équité salariale. Je travaillais 18, 19 et 20 heures par jour, sept jours par semaine, tandis que mon copain, qui était posté dans l'administration centrale, était libre toutes les fins de semaine et tous les jours fériés. Il faisait une journée de huit heures. Il était payé la même chose que moi.

Mais mon service. . . lorsque je parle de mon service, je parle des gens qui étaient dans ma situation, qui étaient en disponibilité 24 heures par jour et travaillaient en moyenne 15 à 16 heures par jour. C'était à l'époque où la gendarmerie n'avait pas des effectifs aussi importants qu'aujourd'hui.

Il n'y avait pas d'équité salariale. Cela était toujours une source de frictions, car nous faisions de longues, longues heures, et fournissions plus de services que les autres dans l'administration. Mais nous touchions le même salaire, puisque nous étions de rang égal. Si on nous avait rémunéré en fonction des services rendus, nous aurions évidemment gagné beaucoup plus que notre commandant, à cause du service que nous rendions aux citoyens dans notre localité.

J'aimerais savoir si la formule qui détermine le salaire égal pour un travail de valeur égale comporte également comme critère des résultats de valeur égale, ou un service de valeur égale. Je rappelle que tous les salaires proviennent de la richesse nouvelle que le pays produit chaque année, mise à part la portion que nous empruntons chaque année pour couvrir les déficits budgétaires.

J'ai d'autres questions encore à poser, et il ne me reste que quelques minutes. Si vous voulez répondre à celles–ci, je passerai ensuite à la deuxième partie.

Mrs. Chicha–Pontbriand: With regard to pay equity, I have to admit that the example you gave is indeed one where there is no pay equity between groups doing similar work. The way to look at pay equity might be to consider what are the requirements for a position in terms of duties,

en vue d'évaluer le salaire dans le contexte de l'équité salariale. Il y a une évaluation des postes en fonction des responsabilités, des qualifications, de l'effort et des conditions de travail. C'est ainsi que l'on établit la valeur. Tout cela est placé dans le contexte des services que fournit l'entreprise où la personne travaille.

Par exemple, s'il s'agit d'une université, où le savoir est important, cet élément sera évalué différemment que dans une entreprise de fabrication, où le savoir compte moins que les aptitudes techniques. Tout cela est placé en relation avec la richesse créée par le service rendu.

With regard to pay inequity between men and women, we often find the situation that you mentioned and it is always associated with the female job. It is true that the same inequities can be found in jobs filled by men, but it is much more frequent in similar positions filled by men on the one hand and women on the other. This is why it was found that legislation was necessary, since the problem was greater.

[*Texte*]

Beaucoup d'entreprises qui adoptent les programmes d'équité salariale font ce qu'on appelle de l'équité interne; c'est-à-dire qu'elles étendent cette évaluation à tous les postes, même ceux qui sont occupés par des hommes, et elles ajustent tous les salaires en conséquence. Cela leur permet d'avoir un système de rémunération plus approprié et plus efficace. Elles commencent par l'équité salariale et ensuite elles étendent cela à l'ensemble de leurs employés. C'est l'expérience qu'on a pu constater en Ontario.

Mr. Ramsay: Yes, okay. I'll pass on.

You did not address the question of what I feel pay equity must be tied into, and that is at least a similarity of the service provided or the work or the wealth created. My wife teaches, so there's no pay equity problem there, since she is paid on par with all teachers whether they're male or female.

I want to touch on this and I want to give you an example in this other area. When I had to hire to fill my office here, both in the constituency and on the Hill, I think I faced what all MPs faced—we had a budget. I had over 100 applications for those 2 positions I had available. As far as employment opportunity is concerned, I only interviewed 9 out of those 100. There were 90 or more who had no opportunity at all. I didn't give them that opportunity because I couldn't interview them all. In fact, I'm glad I only interviewed 9 because I had to report to 7 that they had failed. That was a tough job for me.

When I was interviewing these people, I asked them whether they were married or not, regardless of what they wore on their fingers, because it was important to me. There is a minimum standard that must be reached in terms of service and accomplishment in the office. It was important to me to know whether there were other demands upon the person I was interviewing that might interfere with that. I think that is a responsibility I have, certainly to my office.

I have no responsibility to the family needs the mother might have to provide, but that is a factor I must consider when hiring. If my staff is under stress because of the situation at home, it's going to affect their job. I don't want that kind of a situation to occur. If I found that a person who was being interviewed was in a family situation or a lifestyle situation that might impair their reaching a certain standard of achievement within the office, that was a factor I had to consider.

• 1205

So the point I'm making is that when people come to an employer, the employer has goals and objectives that must be met, and must be met through the employees who they hire.

What the pay equity and employment equity laws are doing is infringing upon the discretion to a certain extent. And I don't really care whether a person is from a minority group or what their gender is; I'm concerned about their reaching the standard of performance that I have to have within my office. That's all I'm concerned about.

[*Traduction*]

Many companies who have a pay equity program are looking at what is called internal equity; in other words, they extend this evaluation to all positions, even those filled by men, and adjust salaries accordingly. This allows them to have a more balanced and more efficient pay system. They start with pay equity and they extend the concept to all of their employees. This is the experience that we had in Ontario.

M. Ramsay: Bon, d'accord. Je vais poursuivre.

Vous n'avez pas abordé la question de ce à quoi l'égalité salariale doit être reliée, à savoir à tout le moins une similitude de services rendus ou du travail et de la richesse créés. Ma femme enseigne, et il n'y a pas de problème d'équité salariale, puisque tous les enseignants reçoivent les mêmes salaires, qu'ils soient hommes ou femmes.

Je vais vous donner un autre exemple. Lorsque j'ai dû engager du personnel pour mon secrétariat, celui sur la Colline et celui de ma circonscription, j'ai été confronté au dilemme que connaissaient tous les députés—nous avions un budget. J'ai reçu plus de 100 demandes pour ces deux postes. Pour ce qui est des occasions d'emploi, je n'ai eu d'entretiens qu'avec neuf de ces candidats sur 100. Il y en a donc eu 90 ou plus qui n'ont pas eu de possibilité. Je ne leur ai pas donné la possibilité puisque je ne pouvais les recevoir tous. En fait, je suis heureux de n'avoir eu d'entretien qu'avec neuf car j'ai dû dire à sept d'entre eux qu'ils n'auraient pas le poste. Cela a été difficile pour moi.

Lorsque je recevais ces personnes, je leur demandais si elles étaient mariées ou non, sans tenir compte de ce qu'elles portaient au doigt, car c'était important pour moi. Il y a des critères minimum à respecter, sur le plan du service et des résultats dans mon secrétariat. Il importait que je sache s'il y avait d'autres exigences susceptibles d'empêcher la personne de respecter ces critères. J'estime que c'est une responsabilité que je dois avoir à l'égard de mon secrétariat.

Je n'ai aucune responsabilité à l'égard des besoins familiaux qu'une mère peut avoir à satisfaire, mais c'est un facteur que je ne peux ignorer lorsque je recrute. Si mon employé subit des tensions à cause de sa situation familiale, cela va se répercuter sur son travail. Je ne peux laisser une telle situation se créer. Si je constatais qu'un candidat ou une candidate vivait dans une situation familiale ou avait un mode de vie qui risquait de l'empêcher d'atteindre un certain rendement à mon service, c'était un facteur que je devais prendre en compte.

Ce que je veux dire par là c'est que lorsqu'un candidat se présente chez un employeur, ce dernier possède un certain nombre d'objectifs que l'employé qu'il embauche va devoir atteindre.

Les lois sur l'équité salariale et l'équité en matière d'emploi restreignent dans une certaine mesure la latitude de l'employeur à cet égard. Peu m'importe que la personne soit membre d'un groupe minoritaire, peu m'importe son sexe; ce qui m'importe, c'est uniquement si elle peut fournir le rendement dont j'ai besoin dans mon secrétariat. C'est la seule chose qui m'intéresse.

[*Text*]

I use that just as a small example of what I see happening as a result of this legislation. I see the positive aspect of this legislation and the direction it's going, but I do see the negative aspect as well.

I wonder if there's anything you'd like to share with the committee that might address that negative aspect while at the same time preserving the positive result of this kind of a legislation?

Mme Chicha–Pontbriand: Je reviens à votre exemple de recrutement du personnel qui serait basé sur le fait qu'une femme mariée qui veut avoir des enfants est considérée comme étant moins attachée à l'entreprise et à son poste. Ce n'est pas nécessairement une bonne raison. Il y a des jeunes gens qui vont venir travailler deux mois dans votre entreprise et qui, dès qu'ils auront une meilleure occasion, iront ailleurs. Donc, le fait d'être mariée et d'avoir des enfants n'indique pas qu'on est instable dans un poste. Certaines personnes vont trouver de meilleures chances ailleurs. Ces personnes peuvent être des hommes jeunes, des hommes mariés ou n'importe qui.

Mr. Ramsay: I'm sorry, you're missing my point. I'm saying that is a consideration. I use that as an example only because you brought up that some people are advised to take off their wedding bands.

That is a consideration of employment, and I use it only as a example. And yes, it doesn't matter whether they are male or female. I have both a male and female employee in my office. They're serving well. What I'm saying is that those are considerations that any employer must take into consideration if they're to meet the standards of service required. Otherwise, they're irresponsible.

Mme Chicha–Pontbriand: Je ne veux pas insister sur ce cas, mais si les employeurs se basent sur des caractéristiques démographiques pour sélectionner leur personnel, ils ne vont pas nécessairement avoir les meilleurs résultats en termes de performance.

Les lois sur l'équité en emploi ont été très profitables pour les employeurs, car elles exigeaient que le processus de recrutement soit basé sur les compétences nécessaires pour exercer une tâche. Je pense que les employeurs ont tout intérêt à savoir que la personne qu'ils vont engager a l'expérience et les diplômes qu'il faut. Il faut donc un processus rigoureux de sélection pour obtenir finalement les meilleures performances et la meilleure productivité.

Avant, il y avait un certain laxisme dans l'embauche, qui continue cependant d'exister et qui consiste à embaucher des gens du même groupe, des amis, etc. Les résultats étaient plus avantageux pour l'employeur du point de vue de la productivité. L'équité en emploi a quand même permis aux employeurs qui ont utilisé ce processus de résoudre leurs problèmes. Il y a d'ailleurs eu un article dans la revue *Fortune* aux États–Unis, il y a quelques années, sous le titre *Employers Like to Hire by the* Numbers, alors que les administrations de Reagan et de Bush essayaient de rendre les programmes d'équité moins efficaces. *Fortune* » expliquait pourquoi les employeurs voulaient que la loi sur le *Contract Compliance* reste efficace. C'est parce que

[*Translation*]

Je n'utilise cela que comme un petit exemple de ce que je constate autour de moi par suite de cette législation. J'en vois les côtés positifs et la direction qu'elle imprime, mais j'en vois également les aspects négatifs.

Y a–t–il quelque chose que vous puissiez nous dire qui permette de réduire cet aspect négatif tout en préservant les côtés positifs de ce genre de loi?

Mrs. Chicha–Pontbriand: Let met get back to your example of hiring staff on the basis of whether a married woman who wants to have children can be considered as less committed to the business and the position. This is not necessarily true. There are young people who will work for two months in your business and who, as soon as they get a better opportunity, will leave. Therefore, being married and having children is not an indication of greater instability in a position. Some people will pursue better opportunities elsewhere. These people might be young men, married men or whatever.

M. Ramsay: Désolé, vous ne saisissez pas mon argument. Je dis que c'est une considération. J'utilise cela uniquement comme exemple parce que vous avez mentionné que l'on conseille à certains candidats ou candidates d'ôter leur alliance.

C'est une considération au moment de l'embauche et je ne l'utilise que comme exemple. Et oui, peu importe qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme. J'ai dans mon bureau deux employés, un homme et une femme. Tous deux travaillent bien. Ce que je dis, c'est que ce sont là des facteurs que tout employeur doit prendre en considération s'il veut être assuré d'obtenir le rendement dont il a besoin. Sinon, il fait preuve d'irresponsabilité.

Mrs. Chicha–Pontbriand: I don't want to belabour the point, but if employers base their hiring decisions on demographic characteristics, they will not necessarily get the best outcome in terms of performance.

Employment equity laws have been very beneficial for employers since they require the hiring process to be based on the skill needed to perform a given task. I believe it is in the interest of employers to ensure that the people who are hired have the experience and the knowledge required. This requires a rational selection process in order to achieve the best performance and the best productivity possible.

Previously some hiring practices where pretty lax, and they still exist. Employers hire people from their own group, friends etc. Results were not very satisfactory in terms of productivity. Employment equity has allowed employers who used this process to solve their problems. There was an article in *Fortune* magazine in the States, a few years ago, titled "Employers like to hire by the numbers", at a time when the Reagan and Bush administrations were trying to emasculate employment equity programs. *ItFortune explained why employers wanted the Contract Compliance Act to remain effective. It is because this legislation allowed them to hire more competent people than employees' friends or friends of their family and so on. It gave

[*Texte*]

cette loi leur permettait d'engager les gens les plus compétents au lieu des amis des employés ou des amis de la famille et ainsi de suite. Ils avaient une raison légale de procéder à un processus de sélection rigoureux et d'engager les gens qu'ils voulaient et qu'ils trouvaient les plus compétents au lieu de ceux qui leur avaient été recommandés par des gens qui étaient déjà en place à de hauts postes ou. . .

Donc, dans une certaine mesure, cela donne toute liberté à l'employeur d'engager qui il veut. Au fond, il veut la personnne la plus compétente pour le poste. Cela leur a permis de se dégager de toutes sortes d'influences qui n'avaient rien avoir avec les compétences.

[*Traduction*]

them a legal reason to have a strict selection process and to hire only those people they wanted and found more competent rather than those who had been recommended by high level officials or. . .

Therefore, this legislation gives greater discretion to employers to hire who they want, i.e. the best qualified person for the position. This allowed them to get away from all sorts of pressures that didn't have anything to do with competence.

• 1210

Donc, ces lois peuvent jouer dans les deux sens.

Mrs. Hickey (St. John's East): I think I got myself a little upset over the fact that you would even consider judging someone because they're a wife, a mother, or a single mother in how you're going to hire somebody. I'm a mother of two children. . .and a husband, and I'm glad the constituents didn't look at me and say she has two kids, so let's move her out.

Today is 1994, and you still can look at somebody. . .? Consider that they have a great responsibility and they can organize and juggle, and maybe that may be the best you could hire.

I just want to make that as a statement on the record.

The Chair: You're making a comment, an observation.

Mrs. Hickey: And my question just went out the window.

The Chair: You're not debating a co–member at this point. Proceed. Do you have a question?

Mrs. Hickey: No, I lost my question.

The Chair: Before I make the second round, allow me just to ask one question and then I will start with the second round.

My question relates to your comment about our now dealing with the new labour force, that the current legislation may not in fact effectively apply to the current labour force situation, and that there is a need for change. At the same time, you indicated that there is a need for research. Which should come first, research to indicate the type of amendments they would have to make, or amendments based on intuition, or amendments based on limited data? Could you comment on that, please.

Mme Chicha–Pontbriand: Je pense qu'aujourd'hui, compte tenu des changements du marché du travail, on peut déjà prendre certaines choses en considération.

Par exemple, j'ai parlé du travail précaire, du travail temporaire et du travail à temps partiel pour les employés non réguliers. Je pense qu'on pourrait apporter des amendements à la loi pour inclure ce type d'employés ou ce type de postes dans le champ d'application la loi. Donc, on n'a pas besoin de faire de recherche là–dessus.

Un autre point qui est important et qu'on peut déjà inclure, à mon avis, est ce qu'on appelle *on–the–job training* ou la formation en cours d'emploi, qui, je pense, va être très utile pour permettre aux gens qui travaillent déjà dans l'entreprise d'accéder à des promotions. Donc, même s'il n'y a pas d'embauche, la formation en entreprise pourrait être très utile dans le cadre de l'équité en emploi.

Therefore, this legislation can work both ways.

Mme Hickey (St. John's–Est): J'ai été un peu perturbée de vous avoir entendu dire que vous demanderiez à une candidate à un poste si elle était mariée, mère ou mère célibataire avant de décider de l'embaucher. Je suis mère de deux enfants et chef de famille et je suis contente de dire que mes électeurs ne m'ont pas rejetée parce que j'ai deux enfants.

Nous vivons en 1994, mais vous pouvez toujours regarder quelqu'un. . .? N'oubliez pas qu'une postulante a peut–être d'énormes responsabilités, qu'elle s'est montrée capable de s'organiser et de s'adapter à des changements imprévus, et qu'elle est peut–être la meilleure candidate pour le poste.

Je voulais juste faire cette déclaration aux fins du compte rendu.

Le président: Vous faites un commentaire, une observation.

Mme Hickey: Et j'ai complètement oublié ma question.

Le président: Vous ne contestez pas les commentaires d'un autre membre du Comité. Allez–y. Avez–vous une question à poser?

Mme Hickey: Non, j'ai oublié la question que je voulais poser.

Le président: Avant de passer au deuxième tour, permettez–moi de vous poser une question.

Vous avez dit que la loi actuelle ne s'applique pas très bien à la situation actuelle du marché du travail et qu'il faut la modifier. Vous avez signalé aussi qu'il faut effectuer de nouvelles recherches. Qu'est–ce qu'il faut faire en premier lieu, effectuer des recherches pour décider des modifications qu'il faut apporter à la loi, ou bien nous fier à notre intuition ou aux données limitées dont nous disposons pour apporter les modifications qui s'imposent? Avez–vous des commentaires à ce sujet?

Mrs. Chicha–Pontbriand: Given the changes in the labour force, I think that we can already take certain factors into consideration.

For example I talked about precarious employment, temporary work and part–time work for non–regular employees. I think that amendments could be made to the Act to have it apply to this type of employee or this type of position. Therefore, no research has to be carried out on that area.

Another important area which I believe we could already include in the Act is what is referred to as "on–the–job training". I think that would be very helpful in enabling people already employed in a company to be promoted. Therefore, even if there is no new hiring, in–house training could be helpful in the context of employment equity.

[*Text*]

Il y a d'autres secteurs où la recherche sera utile, par exemple dans les emplois polyvalents qui ne seront plus spécialisés. Il faut donc réfléchir à la façon dont on va appliquer l'équité emploi dans ce type de postes. Cela demande de la recherche.

À mon avis, il y a donc des amendements qui peuvent déjà être faits et d'autres qui pourraient être introduits plus tard, peut–être dans une révision ultérieure de la loi.

M. Ménard: Personnellement, je m'intéresse beaucoup, depuis mon élection, à la question des droits de la personne. Je ne crois pas que les gens sont à égalité sur le marché du travail. Je représente d'ailleurs un quartier qui est certainement l'un des plus défavorisés de Montréal et quand je me lève en Chambre je n'oublie jamais que je parle au nom de gens qui, souvent, partent perdants dans la société. Je suis convaincu que, s'il n'y avait pas un redressement ou des contraintes du législateur pour travailler à une plus grande égalité sur le marché du travail, les femmes, les personnes handicapées et les membres des autres catégories désignées auraient encore plus de difficulté à se faire une place sur le marché du travail.

Donc, je suis extrêmement favorable aux obligations faites par la loi.

Vous avez mentionné qu'une étudiante qui a fait une thèse de doctorat à McGill avait constaté qu'un certain nombre d'entreprises assujetties à la loi avaient pu passer au travers du processus de la loi et déposer des rapports annuels sans que la composition de leur effectif interne ne change.

Est–ce que j'ai bien compris ce point–là? J'aimerais que vous donniez plus d'information, parce que, pour moi, c'est absolument essentiel. Cela voudrait dire qu'on pourrait se retrouver avec une loi qui, finalement, donnerait très peu de résultats sur le terrain, au niveau des citoyens corporatifs. Comment expliquez–vous cela et que peut–on faire? Pouvez–vous nous en parler un petit peu plus? Je réitère aussi la proposition de faire venir cette étudiante, si elle est disponible. Je pense qu'on devrait aussi lire sa thèse de doctorat.

[*Translation*]

There are other areas where research would be helpful: for example, in multi–purpose jobs which would no longer be considered specialized. We would have to consider carefully how employment equity would apply to positions of this type. That would require research.

In my view, there are therefore amendments which could be made now and others which could be introduced at a later date, perhaps when the Act is being reviewed.

Mr. Ménard: Since I was elected, I have been very interested in the issue of human rights. I do not think that there is equality in the labour force. I represent an area which is certainly one of the most disadvantaged in Montreal and when I speak in the House, I never forget that I am talking on behalf of people who often start off as losers in society. I am convinced that, if Parliament had not taken measures to rectify the situation and demand greater equality in the labour force, women, disabled persons and members of other designated categories would have even greater difficulty integrating into the labour force.

Therefore, I very strongly support the requirements stipulated in the Act.

You mentioned that a PhD student in McGill university indicated that some companies subject to the Act had been able to get around the legal process and table annual reports without any changes being made to the make–up of their in–house staff.

Did I correctly understand that point? I would like you to provide us with more information because I believe this is an absolutely essential point. This would mean that in the final analysis, the legislation would have very little impact at the grass roots level, that is with our corporate citizens. How do you explain that and what can we do about it? Can you give us some more information on that point? I would also like to propose again that we invite the student concerned to appear before the Committee if she is available. I think that we should also read her doctoral thesis.

• 1215

Mme Chicha–Pontbriand: Je dois dire que je ne me rappelle plus très bien les causes qu'elle avait données pour expliquer pourquoi il y avait des entreprises qui n'avaient pas embauché de personnes des groupes cibles. Je préfère ne pas répondre directement à cela.

Il me semble qu'ils n'ont pas procédé à des embauches parce que personne ne s'était présenté à ces postes, mais je ne voudrais pas m'avancer davantage. Cela fait déjà un certain temps que j'ai lu cette thèse.

M. Ménard: Vous nous avez dit aussi que le marché du travail était en mutation. On est passé d'une société où les emplois étaient permanents, dans un contexte où il y avait une culture d'entreprise et une hiérarchie très importante pour les gestionnaires, à un milieu de travail où les emplois sont précaires, à temps partiel, souvent contractuels, et où un travailleur a un contrat à durée déterminée.

Vous dites que la loi, telle qu'elle existe, ne couvre pas ces travailleurs. Est–que je comprends bien?

Mrs. Chicha–Pontbriand: I must say that I don't remember exactly the reasons she gave to explain why there were companies which hadn't hired people from the target groups. I prefer not to respond directly to that question.

I think that they did not hire anyone because nobody applied for the positions in question, but I would not want to say anymore than that. It was some time ago that I read that thesis.

Mr. Ménard: You also told us that the labour market was changing. We have moved from a society where jobs were permanent, where there was a corporate culture and a very clearly defined hierarchy for managers, and we are now in a working environment where jobs are precarious, part–time, often contract positions, and workers are employed on fixed–term contracts.

You have said that the current Act does not cover these workers. Did I understand that correctly?

[*Texte*]

Mme Chicha-Pontbriand: Elle ne couvre pas ceux qui n'ont pas un statut régulier.

M. Ménard: Par exemple. . .

Mme Chicha-Pontbriand: Les employés temporaires et les employés contractuels ne sont pas couverts.

M. Ménard: Dans les banques ou dans les secteurs des télécommunications, par exemple, si on est un travailleur à contrat déterminé, on n'est pas concerné. On ne pourrait pas se désigner, par exemple, comme minorité visible et demander à l'employeur d'apporter des correctifs dans des cas de discrimination.

Mme Chicha-Pontbriand: Non.

M. Ménard: Il faudrait que le législateur dise explicitement dans la loi que cela concerne les employés à temps partiel et ceux qui n'ont pas un statut permanent dans les entreprises de 100 employés et plus, ou de 75 ou 15 employés et plus si on révise le critère.

Mme. Chicha-Pontbriand: Ceux qui n'ont pas de statut régulier aussi, car on a constaté que les personnes n'ayant pas de statut régulier n'étaient pas non plus assujetties à la loi. C'était souvent une possibilité de contourner la Loi sur l'équité en matière emploi parce qu'on pouvait engager qui on voulait. Ces personnes acquéraient l'expérience nécessaire pour le poste. Quand le poste permanent était affiché, elles avaient un grand avantage parce qu'elles avaient déjà acquis l'expérience. C'est une façon de contourner la loi.

M. Ménard: Le ministre dépose un rapport annuel au mois de juin. Comme il est responsable de cette loi, vous nous dites qu'à partir du rapport, on peut savoir qui est concerné par la loi, mais que par rapport aux quatre catégories désignées, on n'est pas en mesure de comprendre la ventilation pour chacun des types d'emplois occupés.

Par exemple, lorsqu'on prétend qu'il y a 44 p. 100 des effectifs féminins qui sont visés par la loi, vous nous mettez en garde contre une appréciation globale. Il faudrait savoir ce que ce taux de 44 p. 100 veut dire par rapport aux postes de cadres ou par rapport aux postes non subalternes.

Vu qu'on a pas cette information. . .

Une voix: On l'a.

M. Ménard: On l'a?

Mme Chicha-Pontbriand: On l'a. On a la représentation dans chacun des groupes professionnels. Il y en a quatorze. On a aussi une information générale pour les 44 p. 100. Il ne faut pas se baser uniquement sur ce chiffre de 44 p. 100.

Prenons une entreprise d'ingénierie ou d'aérospatiale, où il y a très très peu de femmes. Si cette entreprise peut passer de 0 p. 100 à 4 p. 100 ou 6 p. 100 au bout de quelques années d'équité en emploi, ce sera un grand progrès. Par contre, si une entreprise comme une banque, qui a toujours eu un grand pourcentage de femmes, arrive à 44 p. 100 au bout de quelques années d'équité en emploi, il n'y aura peut-être eu aucun changement par rapport à ce qu'elle avait.

Il faut voir chaque profession.

M. Ménard: Avez-vous des raisons de penser que, dans les secteurs qui ont une influence directe sur les politiques de gestion dans les domaines visés par la loi, les femmes, finalement, continuent d'occuper des emplois subalternes?

[*Traduction*]

Mrs. Chicha-Pontbriand: It does not cover those who do not have a regular position.

Mr. Ménard: For example—

Mrs. Chicha-Pontbriand: Temporary employees and contract workers are not covered.

Mr. Ménard: In banks or in the telecommunications industry, for example, if you are working on a fixed contract you are not covered. You could not, for example, designate or identify yourself as a visible minority and ask the employer to correct any cases of discrimination.

Mrs. Chicha-Pontbriand: No.

Mr. Ménard: Parliament must state specifically in the Act that it covers part-time employees and non-permanent staff working in companies with at least 100 employees, or at least 75 or 15 employees if the criteria is changed.

Mrs. Chicha-Pontbriand: It would also cover non-regular employees because we have seen that they were not covered by the Act either. It was often possible to get around the Employment Equity Act because companies could hire whom they wished. The people hired acquired the necessary experience for the position. When the permanent position was posted, they had a considerable advantage because they had already acquired experience. This is one way of getting around the legislation.

Mr. Ménard: The Minister is tabling an annual report in June. As he is in charge of this legislation, you are suggesting that he could use the report to identify who is covered by the Act. However, we still do not have a breakdown for the types of positions occupied by people in the four designated categories.

For example, when it is stated that 44% of female staff are covered by the Act, you say that we should be careful about making an overall assessment. We should determine what this 44% rate means in terms of management positions or positions not considered lower-level jobs.

Given that we don't have that information—

An Hon. Member: We do have it.

Mr. Ménard: Do we?

Mrs. Chicha-Pontbriand: We do have it. We have a breakdown for each of the professional groups. There are 14. We also have general information for the 44%. We don't have to rely solely on the figure of 44%.

Let us take an engineering or aerospace company, where there are very few women employed. If, as a result of employment equity, the proportion of women can increase from 0% to 4% or 6% in a few years, that will be an indication of remarkable progress. However, if after a few years of employment equity, a company such as a bank, which has always had a high percentage of women employees, reaches 44%, we would have to conclude that perhaps the situation hasn't changed.

You have to look at each individual profession.

Mr. Ménard: Have you any reason to believe that in areas with a direct influence on management policies which are covered by the Act women do in fact continue to occupy lower-level positions?

[*Text*]

Mme Chicha–Pontbriand: Je pense que les groupes professionnels sont trop larges et que, lorsqu'on prend les cadres dans leur ensemble, on ne se rend pas compte que les femmes n'ont pas accès aux postes supérieurs. Elles ont seulement accès aux postes cadres les plus bas dans la hiérarchie. On les met toujours dans le groupe des cadres, mais cela ne veut pas dire qu'elles ont eu une grosse promotion.

M. Ménard: Merci beaucoup.

Mr. Telegdi: I guess the informal question we're talking about is the importance of education. It's really important to note that in terms of the Canadian Human Rights Act you aren't allowed to ask the question "Are you married or not married?" of somebody seeking employment. It seems we could make sure that the RCMP forces and all forces in the country are aware of that.

• 1220

There's a question as to whether or not the Canadian Human Rights Act applies to members of Parliament. If you're somewhat uncomfortable sitting in this committee having to question that, maybe you shouldn't be there, because obviously in my mind it should.

Do you perchance know the section of the Canadian Human Rights Act which forbids asking prospective employees about their marital status?

Mme Chicha–Pontbriand: Je reconnais que l'article. . .

The Chair: Maybe I should interject at this point. We are studying employment equity, and it's a legitimate question. I just wonder if in fact they are having the witness reply on an issue specifically related to the Canadian Human Rights Act—although I can see the relevance of it, because it was raised by a member. You were asking the witness, and of course that is okay. Of course, we know we do not debate each other. There is an opportunity for that when we look at the body of evidence.

With that caution, I would allow you, if you like, to comment and respond to that, Professor Chicha–Pontbriand.

Mme Chicha–Pontbriand: La question était de savoir si, effectivement, la Loi canadienne sur les droits de la personne et la Charte des droits et libertés en général interdisent les questions discriminatoires, sauf, je pense, quand il y a des offres d'emploi. En effet, si la personne appartient à un groupe cible, on peut lui demander d'indiquer son appartenance à un groupe cible à des fins d'équité en emploi.

Je pense que, dans ce cas, c'est permis pour permettre à la personne de profiter des mesures d'équité en emploi, mais si c'est utilisé comme critère d'élimination, cela est alors discriminatoire et interdit.

The Chair: Thank you. Are there any other questions? You may have just one question, Mr. Telegdi, and then I'll go to Mr. Ramsay.

Mr. Telegdi: I wonder if marital status should be a consideration in terms of being part of the equity legislation. It seems to me that if you will not discriminate against visible minorities but then you turn around and discriminate against

[*Translation*]

Mrs. Chicha–Pontbriand: I think that the professional groups are too broad and that when you take management as a whole, you do not realize that women do not have access to senior positions. They can access only the lowest level of management positions. They are always placed in the management group, but that does not mean that they have received a major promotion.

Mr. Ménard: Thank you very much.

M. Telegdi: Je pense que la question essentielle ici réside dans l'importance de l'éducation. Il faut signaler qu'en vertu de la Loi canadienne des droits de la personne on ne peut demander à un candidat à un poste s'il est marié. Il semble que l'on pourrait faire en sorte que tous les services de la GRC et tous les services de police du pays en aient conscience.

La question se pose de savoir si la Loi canadienne sur les droits de la personne s'applique ou non aux députés. Si cela vous gêne de siéger à ce comité et de le contester, peut–être ne devriez–vous pas être ici, car dans mon esprit elle devrait s'appliquer.

Connaissez–vous par hasard l'article de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui interdit d'interroger des candidat à un poste sur leur situation de famille?

Mrs. Chicha–Pontbriand: I admit that the section—

Le président: Peut–être dois–je intervenir. Nous parlons d'équité en matière d'emploi, et c'est une question légitime. Je me demande si l'on demande au témoin de répondre sur un sujet spécifiquement lié à la Loi canadienne sur les droits de la personne—encore que j'en vois la pertinence, car cela a été soulevé par un député. Vous posez la question au témoin, et c'est bien sûr légitime. Mais nous savons que nous ne sommes pas censés débattre les uns avec les autres. Nous aurons l'occasion de le faire lorsque nous passerons en revue les témoignages.

Sur cette mise en garde, je vous autorise, si vous le voulez, à répondre à la question, professeur Chicha–Pontbriand.

Mrs. Chicha–Pontbriand: The question was if the Canadian Human Rights Act and the Charter of Rights and Liberties effectively prohibit discriminatory questions except, I think, in a job interview. If the candidate belongs to a target group, it is possible to ask about membership in a target group for the purpose of employment equity.

I think it would be allowed in order to enable a person to have the benefit of employment equity measures but if it is used as a criterion for rejection, then it would be discriminatory and prohibited.

Le président: Je vous remercie. Y a–t–il d'autres questions? Vous avez le temps de poser encore une question, monsieur Telegdi, et je passerai ensuite à M. Ramsay.

M. Telegdi: Je me demande si la situation conjugale ne devrait pas être couverte par la législation sur l'équité. Il me semble que si l'on veut interdire la discrimination à l'encontre des minorités visibles mais que l'on autorise ensuite cette même

[*Texte*]

them because of their marital status, that would really create a problem. I wouldn't have thought that would need to be in it. But listening to discussion, it seems to me that could be a way of getting around that, if it's allowed.

Mme Chicha–Pontbriand: Je ne me rappelle pas très bien la formulation de l'équité en emploi sur ces différents points. Maintenant, je dois dire que c'est plutôt un point juridique sur lequel je ne me sens pas vraiment bien placée pour répondre. C'est simplement inclus dans le fait que le système de recrutement et de sélection ne doit pas être discriminatoire. Mais ce n'est pas dit explicitement.

Mr. Telegdi: Maybe we can get the research people to get us that information. Thank you.

Mr. Ramsay: I'd like to come back to a question I had asked you and perhaps have you focus in on it. I'd like to address the issue that's been raised here.

I said that when I interviewed the nine applicants to those positions I asked them about their marital status and their family. This was part of the information that was volunteered. My first concern is for the well–being of my staff. Their family comes first in my mind, because if they're having family difficulties or personal difficulties, that's certainly going to be of concern and of interest to me.

• 1225

That information was volunteered. Whether or not I have the right to know that, it is of interest to me because then I can adjust; I can make allowances for time off if children are sick and so on. It is important to me.

The question I wanted to ask comes back to pay equity in terms of whether or not production or service is part of the equation that is considered when we look at equal pay for work of equal value.

Let me just give you an example. When I was in the territories working for the Northern Canada Power Commission on a hydroelectric project, I was the labour foreman. I had a group of Dogrib Indian boys, and they were one of the finest groups of people that had ever worked for me because of their abilities, their willingness to get the work done, their morale, what they did for the camp and so on.

I fought for their job position when their lifestyle conflicted with their terms of employment, and successfully so. I did that because they had achieved so well on the job. In other words, their production was of such a high standard.

When we look at this formula in terms of equal pay for work of equal value, is the service or the accomplishment—I would call it production—part of the equation?

Mme Chicha–Pontbriand: Quand on parle d'équité salariale, plusieurs ajustements peuvent être faits. Par exemple, si un emploi ou une qualification est en pénurie sur le marché, on peut offrir un salaire supérieur.

De la même façon, si le rendement d'une personne est supérieur, on peut lui donner des primes au rendement qui sont permises par la loi. Il faut seulement que les primes au rendement ne soient pas attribuées de façon discriminatoire. Les hommes comme les femmes devraient obtenir ces primes au rendement.

[*Traduction*]

discrimination en invoquant la situation conjugale, cela pourrait vraiment créer un problème. Au départ, je n'aurais pas pensé que cela devrait être couvert. Mais en écoutant la discussion, il me semble que ce serait une façon de contourner la loi, si c'est autorisé.

Mrs. Chicha–Pontbriand: I don't remember clearly the language in the legislation regarding these various aspects. However, I should say this is a rather fine legal point on which I'm not really able to take a position. It's simply included in the fact that a hiring and selection process should not be discriminatory. But it is not explicitly stated.

M. Telegdi: Nous pourrions peut–être demander à nos documentalistes d'obtenir ce renseignement. Je vous remercie.

M. Ramsay: J'aimerais revenir sur une question que j'ai posée et vous demander une réponse plus fouillée. C'est sur le même sujet que celui qui vient d'être soulevé.

J'ai dit que lorsque j'ai eu des entretiens avec les neuf candidats, je leur ai demandé quelle était leur situation conjugale et familiale. Ils m'ont répondu librement. Ma première préoccupation est le bien–être de mon personnel. Leur famille a la priorité dans mon esprit, car s'ils ont des difficultés familiales ou personnelles, cela va certainement me toucher et m'intéresser.

Cette information m'a été fournie spontanément. Que j'ai ou non le droit de le savoir, cela m'intéresse parce que je peux alors m'adapter; je peux prévoir des congés si les enfants sont malades ou autre chose. C'est important pour moi.

La question que je voulais poser porte à nouveau sur l'équité salariale, et il s'agit de savoir si le rendement ou la qualité du service sont pris en considération quand on parle de salaire égal pour un travail de valeur égale.

Je vais vous donner un exemple. Lorsque je travaillais sur un projet de barrage pour la Commission d'énergie du Nord canadien dans les territoires, j'étais contremaître de manoeuvres. J'avais un groupe de jeunes Indiens Dogrib, et ils étaient parmi les meilleurs ouvriers qui aient jamais travaillé sous ma responsabilité parce qu'ils étaient compétents, ils étaient prêts à faire le travail nécessaire, leur attitude était bonne, comme ce qu'ils faisaient pour le camp, etc.

J'ai défendu leurs emplois lorsqu'il y a eu un conflit entre leur mode de vie et leurs conditions de travail, j'ai gagné. Je l'ai fait parce qu'ils avaient fait un si bon travail. En d'autres termes, leur production était d'un niveau très élevé.

De ce point de vue, quand on parle d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, est–ce que la qualité du service ou les résultats obtenus—ce que j'appelle la production—sont pris en considération?

Mrs. Chicha–Pontbriand: When we are talking in terms of equal pay, several adjustments can be done. For instance, if there is a lack of people with a certain job or a certain qualification, they can be offered a high pay.

Similarly, if someone's performance is superior, that person can be offered performance bonuses such as are allowed under the Act. The only limitation is that such bonuses should not be granted in discriminatory fashion. Men and women should have access to such bonuses.

[*Text*]

Donc, s'ils exécutent un travail supérieur, il est possible de leur donner un salaire supérieur, mais il ne faut pas que cela soit fait de façon discriminatoire.

J'espère que cela répond à votre question.

Mr. Wood (Nipissing): I have a quick question for the professor. The thing that kind of bothers me is the federal Employment Equity Act doesn't cover large employers such as the federal public service, the Canadian Armed Forces or the RCMP. I would like to have your comments on why there is that exclusion. Why was it left out?

Mme Chicha–Pontbriand: Je pense que la raison pour laquelle cela a été exclu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi est qu'il y avait une loi avec des dispositions législatives particulières s'appliquant à la Fonction publique. À mon avis, la Fonction publique devrait aussi être soumise à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, car je pense qu'il est important d'avoir une même loi qui s'applique à l'ensemble des employés qui sont sous juridiction fédérale, que ce soit dans la Fonction publique ou dans les entreprises des secteurs concernés.

Ceci est important parce que, dans la mesure où le gouvernement lui–même serait soumis à la loi, ce serait le signe d'une volonté politique de mettre la loi en application. C'est encore plus significatif quand le gouvernement est soumis à la même loi que les entreprises qu'il oblige à suivre cette loi.

Donc, je pense que la raison, au départ, était l'existence d'une loi particulière, mais je crois qu'il devrait y avoir une seule loi pour l'ensemble.

M. Ménard: Est–ce que je peux avoir un complément de question là–dessus?

The Chair: Okay, you can have one short one.

M. Ménard: Là–dessus, l'actuel et l'ancien présidents du Conseil du Trésor ont prétendu que les directives données par le Conseil du Trésor sur la question de l'équité en emploi allaient plus loin que la loi elle–même. Est–ce que vous avez déjà entendu parler de cela? Est–ce que vous seriez d'accord sur une affirmation comme celle–là? Eux–mêmes ne voyaient pas de problème à y être assujettis et ils disaient même qu'ils faisaient davantage que ce que la Loi sur l'équité en matière d'emploi prévoyait.

Mme Chicha–Pontbriand: Dans quel sens en font–ils plus?

M. Ménard: En ce qui concerne les femmes, ils avaient, par exemple, sept programmes qui permettaient à des minorités d'avoir de la formation professionnelle. Ils faisaient un effort vraiment systématique pour les femmes et avaient aussi des plans d'aménagement physique d'espaces pour les personnes handicapées. En tout cas, c'est ce qu'ils prétendaient.

J'ai lu hier soir le dernier rapport pour 1993 et je pense que c'est pour cela qu'ils n'ont jamais fait beaucoup de présentations.

• 1230

Mme Chicha–Pontbriand: Je suis d'accord. Il y a deux ans, je pense, on a traité de ce point. Mais il faut comprendre que la Loi sur l'équité en matière d'emploi est un minimum et que cela n'empêche pas le Conseil du Trésor et la Fonction publique de faire plus que ce que la loi prescrit et de continuer ce qu'ils font. Ce n'est pas un maximum qui est imposé, mais un minimum.

[*Translation*]

Therefore, if they do superior job, a higher wage can be paid to them but it should not be done in a discriminatory fashion.

I hope this answers your question.

M. Wood (Nipissing): J'ai une brève question pour Madame. Ce qui m'inquiète c'est que la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi ne couvre pas les grands employeurs tels que la fonction publique fédérale, les Forces armées canadiennes et la GRC. J'aimerais savoir ce que vous pensez de la raison d'être de cette exclusion. À quoi tient–elle?

Mrs. Chicha–Pontbriand: I think that it has been exempted from having to abide by the Employment Equity Act because there already was a specific act with its own legislative provisions that abide to the Public Service. I think that the Public Service should also come under the Employment Equity Act since I think that it is important to have one single act applicable to all employees working under federal jurisdiction, be it in the federal Public Service or in a business belonging to related industries.

This is important since if the government itself were covered by this Act, this would show a real political will to enforce the Act. It is even most significative if the government has to follow the law to the same extent as a private company that are obligated to do so.

I think therefore that the initial ground was the existence of a specific act but I believe that everything should come under one single act.

Mr. Ménard: Can I have a complementary question on this?

Le président: D'accord, mais soyez bref.

Mr. Ménard: On this topic, the current and the former presidents of Treasury Board claim that the Treasury Board's guideline on employment equity went much farther than the very act. Have you already heard this? Would you agree with such an affirmation? They said they wouldn't mind being subjected to the employment equity act and they were even stating that they were going far beyond the provisions of the act.

Mrs. Chicha–Pontbriand: In what sense are they going far beyond the provisions?

Mr. Ménard: As far as the women are concerned, they had for instance seven programs that enabled minorities to have access to job training. They truly made systematic efforts to help women and they also had plans to adjust physical installations in order to answer the needs of persons with disabilities. Or at least that's what they claimed they were doing.

I read last night the 1993 report, the last one, and I think that this is the reason why they never made any representations.

Mrs. Chicha–Pontbriand: I agree. I think we dealt with this question two years ago. We should understand that the Employment Equity Act sets minimum standards. It doesn't keep Treasury Board and the Public Service to go beyond what is contained in the act and keep doing what they are doing now. The act doesn't set a maximum, but a minimum.

[*Texte*]

Mr. Grose (Oshawa): If I might be allowed to make a comment to start out with, I deal with three different banks—I like to spread my overdrafts around. Two of them have no men at all, which means there's a woman manager, and the accountants—everyone's a woman. In the other one there's a token man, and he's a teller. In one of them the district supervisor is a women. So obviously banks are moving females up through the system. But this has only happened in the last 10 or 15 years, so very few women have made it to the senior management levels. It's not that I like banks, but I don't think we should be unfair to them.

I have a question, and I keep asking the same question over because I don't get a satisfactory answer to it.

The Ontario act is limited to companies of over 50 employees. The federal act is over 100 employees, and there's some mention of reducing it to 75 employees. Inasmuch as 80% of the new jobs are created by companies of under 50 employees, it seems we're dealing with a very small percentage of the new employees, which are the ones we really should be getting at, because we're not going to be able to do much about existing employees. You can't fire one to hire another.

Do you see an answer to this problem? I realize it would be cumbersome trying to deal with small companies, but I think we're going to have to face the problem one day.

Mme Chicha-Pontbriand: Je pense qu'il est important de tenir compte des petites entreprises. Il y a probablement une façon de rendre la loi plus flexible et de l'adapter à l'aide aux petites entreprises. On ne pourra pas appliquer dans les petites entreprises le même type d'approche qu'on applique, par exemple, chez Bell Canada ou à la Banque Royale.

C'est sûr que ce n'est pas le même type de programme et c'est probablement quelque chose qui devrait être traité dans la réglementation de la loi et non pas dans la loi elle-même. On peut étendre la loi à de plus petites entreprises, mais dans la réglementation pour les petites entreprises, il faudrait développer des programmes mieux adaptés, plus flexibles et moins coûteux à appliquer.

Je ne sais pas si cela répond à votre question.

Mr. Grose: I'm wondering if it would be possible to pass regulation but leave enforcement until an individual complained. In that way, you would catch the small companies.

There is an additional problem with a small company, though, and it's one we're going to have to address one day. In a small company, usually the owner hires the employees and works with them. If he has a particular prejudice, he's going to exercise it. With a large company, the personnel people hire the employee, and then that employee disappears from them and goes out into the general mainstream. They never see them again, so personal prejudices don't matter very much.

[*Traduction*]

M. Grose (Oshawa): Si vous le voulez bien, je commencerai par un commentaire. Je traite avec trois banques différentes—j'aime bien éparpiller mes découverts. Deux d'entre elles n'ont aucun employé de sexe masculin, c'est-à-dire qu'elles sont dirigées par des femmes, que les comptables sont des femmes, etc. Dans l'autre, il y un homme qui est là pour le principe, et il n'est que caissier. Le surveillant régional de l'une d'elles est une femme. Les banques favorisent donc de toute évidence l'ascension des femmes dans la hiérarchie. Cela ne se fait toutefois que depuis 10 ou 15 ans, et il n'y a encore que peu de femmes qui ont atteint la haute direction. Ce n'est pas que j'aime les banques, mais il me semble qu'il ne faudrait pas être injustes envers elles.

J'ai une question, et c'est celle que je pose toujours parce que je reçois jamais de réponse satisfaisante.

La loi de l'Ontario est limitée aux entreprises qui ont plus de 50 employés. La loi fédérale porte sur celles qui en ont plus de 100 et on parle parfois de réduire ce chiffre à 75 employés. Dans la mesure où 80 p. 100 des nouveaux emplois sont créés par des entreprises qui ont moins de 50 employés, il me semble que nous ne nous occupons là que d'un pourcentage très faible des nouveaux employés, alors que c'est précisément vers eux que nous devrions nous tourner puisqu'on ne peut pas faire grand chose à propos des employés en place. On ne peut pas renvoyer quelqu'un pour engager quelqu'un d'autre.

Voyez-vous une solution à ce problème? Je me rends bien compte qu'il serait très complexe d'essayer de s'occuper des petites entreprises, mais je pense qu'il faudra aborder ce problème un jour ou l'autre.

Mrs. Chicha-Pontbriand: I think that it is important not to lose sight of small companies. It is probably possible to give more flexibility to the act and to adjust it to the needs of small companies. You cannot implement in small companies the same kind of approach that we are using say with Bell Canada or the Royal Bank.

They certainly are different kinds of programs and this is something that probably should be dealt with in the regulations and not in the act itself. The act can be extended to smaller companies, but as far as the regulation that would apply to them is concerned, better fitted, more flexible and less costly programs should be developed.

I don't know whether this answers your question.

M. Grose: Je me demande s'il serait possible d'adopter un règlement mais de ne l'appliquer que lorsque quelqu'un présente une plainte. On pourrait ainsi englober les petites entreprises.

Celles-ci posent toutefois un problème supplémentaire qu'il faudra aborder un de ces jours. C'est généralement le propriétaire de l'entreprise qui engage les employés et qui travaille avec eux. S'il a certains préjugés, il les traduira dans les faits. Dans une grande entreprise, c'est le service du personnel qui engage un employé, puis celui-ci échappe à son contrôle quand il se mélange avec tous les autres. Le service qui l'a embauché ne le revoit plus jamais et les préjugés personnels n'ont donc guère d'importance.

[*Text*]

This area of under 50 employees bothers me greatly. As a matter of fact, I have a company with fewer than 50 employees, much fewer than 50. It's something I'm always cognizant of, that I could practise whatever prejudice I happen to have and there's no control over it at all, because you can make it subtle. It's something we're going to have to address.

I think we're talking here about a great number people. There are huge numbers of small companies of under 50 employees, and we seem to be ignoring them, saying it's going to be difficult, or we'll do it some day. I'd like to address the problem now.

That's our problem, not yours. But I think it has to be addressed. So we need any help we can get, any suggestions we can get. Saying there probably will be an answer one day—I'm not particularly satisfied with that. I'm looking for an answer now, and I realize you may not have it.

[*Translation*]

Ce secteur des entreprises de moins de 50 employés me préoccupe vivement. En fait, je possède une compagnie qui a moins de 50 employés, beaucoup moins. J'ai toujours su que je pouvais laisser libre cours à tous mes préjugés tout en échappant à tout contrôle parce qu'on peut le faire de façon très subtile. C'est un problème sur lequel il faudra se pencher.

Je pense que cela concerne beaucoup de gens. Il y a énormément de petites entreprises qui ont moins de 50 employés et nous semblons les négliger, en disant que ce serait difficile ou qu'on le fera un bon jour. J'aimerais que l'on se penche sur ce problème maintenant.

C'est notre problème, pas le vôtre. Mais je pense qu'il faut se pencher dessus. Nous avons donc besoin de toute l'aide qu'on voudra bien nous apporter et de toutes les propositions possibles. Et dire que l'on trouvera une solution un jour ou l'autre ne me satisfait pas vraiment. Je veux une solution maintenant et je me rends compte que vous ne l'avez sans doute pas.

• 1235

Mme Chicha–Pontbriand: Non, monsieur, je ne voulais pas dire que la réponse n'existe pas. Je ne l'ai pas en ce moment, mais je pense qu'elle existe ailleurs. Ce que j'ai voulu dire, c'est que si en Ontario, on a inclus dans les lois les plus petites entreprises, c'est qu'on a probablement des façons d'adapter ces programmes aux petites entreprises. Donc, ce ne serait pas reporter le problème à beaucoup plus tard que de voir comment on a fait dans les juridictions où on a inclus les petites entreprises, que ce soit en Ontario ou ailleurs, et d'inclure cela dans les amendements à la loi.

Mr. Grose: We have a misunderstanding here. Ontario only includes companies with over 50 employees. If they have under 50 employees they are not included in the act, so they haven't addressed the problem.

The Chair: I would like to pose a couple of questions.

I have a question with respect to the earlier comment that was made I think by Mr. Telegdi, and also alluded to by Mr. Ramsay, about making an exclusionary ad saying only males may apply. You're excluding the other Canadian applicants. You replied that you feel this is unwise, to say the least, and ought not to happen.

Do you see a basis for putting this inside a regulation so that it would be clear in the minds of all employers covered under the act that they may not do such an advertisement? Is there a value to putting this in the regulation or in the amendment to the act, or do you see any complication?

Mme Chicha–Pontbriand: Je ne sais pas. Si on parle de complications au niveau juridique, je ne suis pas à même de répondre. Cependant, je pense que ce serait une bonne chose que d'indiquer aux employeurs que la loi n'accepte pas l'exclusion de groupes au complet. À mon avis, il serait bon de préciser cela. Toutefois, je ne connais pas les conséquences de cela au niveau juridique. Quelqu'un avec une meilleure formation dans ce domaine pourrait mieux répondre.

The Chair: Yes, I appreciate that.

Mrs. Chicha–Pontbriand: No, sir, I did not mean that there was no answer. I can answer you now but I think that you could find an answer elsewhere. What I mean is that Ontario included smaller size companies under the coverage of the legislation because the probably found some ways to adjust those programs to small companies. It wouldn't therefore be very much of a setback if we were to check how it is being done in jurisdiction where small companies have been included, be it in Ontario or in other places, and to include that then into the amendments to the Act.

M. Grose: Il y a un malentendu. L'Ontario n'inclut que les entreprises qui ont plus de 50 employés. Si elles ont moins de 50 employés, elles ne sont pas couvertes par la loi, donc le problème n'a donc pas été réglé.

Le président: Je voudrais vous poser deux questions.

J'en ai une qui porte sur l'observation présentée, je crois, par M. Telegdi et à laquelle M. Ramsay a fait allusion aussi au sujet d'une annonce qui préciserait que seuls les sujets masculins sont invités à se présenter. Cela reviendrait à exclure toute candidate canadienne. Vous avez répondu que cela vous paraissait malvenu, pour ne pas dire pire, et que cela ne devrait pas se produire.

Pensez–vous qu'il serait bon d'inclure cela dans un règlement afin que tous les employeurs tombant sous le coup de cette loi sachent clairement qu'ils ne peuvent pas publier une telle annonce? Serait–il utile de placer cela dans les règlements ou dans un amendement à la loi ou cela entraînerait–il selon vous des complications?

Mrs. Chicha–Prontbriand: I don't know. If you mean legal complications, I am not in a position to answer you. However, I think it will be helpful to let employers know that the Act doesn't tolerate the exclusion of a group as a whole. I think that it would be useful to make it clear to them. However I'm not aware of what consequence this will have from a legal perspective. Someone better versed in those matters would be able to give you a better answer.

Le président: Oui, je m'en rends compte.

[*Texte*]

Now I have a question with respect to the question raised by Mr. Grose about covering employers with fewer than 50 employees—all the small businesses. This of course would be the ideal program to have, because then we would be covering almost the entire labour force in the country. Is the difficulty in moving forward, as we heard from one earlier witness, in terms of the administrative load to be imposed on monitoring and auditing and perhaps enforcing? Is that indeed a valid consideration? Would you like to comment on that?

Mme Chicha-Pontbriand: Me demandez-vous si c'est valable de l'étendre aux plus petites entreprises?

The Chair: No, I'd like to know whether in fact the objections to proceeding that way are based on the need for an increased administrative load on the part of the enforcer, the part of the government, to monitor the program. Is that a valid consideration?

Mme Chicha-Pontbriand: Le fait d'élargir le champs d'application va exiger un appareil administratif plus vaste. Cependant, dans la mesure où on a choisi d'atteindre l'égalité en emploi pour les groupes cibles, cette considération ne devrait pas empêcher l'élargissement de la loi. L'égalité en emploi est un objectif extrêmement important. Si cela exigeait quelques ressources supplémentaires, ce serait justifié.

J'aimerais revenir à la question des entreprises de moins de 50 employés. J'aurais un autre commentaire là-dessus. Je ne pense pas qu'il y ait une grande différence entre les entreprises de 30, 40 et 50 employés. On pourrait probablement adapter la même approche aux entreprises de 50 à 60 employés. Là où c'est vraiment différent, c'est dans les toutes petites entreprises de 10 ou 20 employés. Je limiterais cela à 25 ou 30.

C'est vraiment dans les toutes petites entreprises que cela devient un problème d'un autre ordre. Mais je ne vois pas de différence entre 60 et 40, par exemple.

[*Traduction*]

J'ai maintenant une question qui porte sur ce qu'a dit M. Grose au sujet des employeurs qui ont moins de 50 employés, c'est-à-dire des petites entreprises. Cela serait bien sûr un programme idéal, parce que l'on couvrirait alors ainsi presque toute la main-d'oeuvre de notre pays. La difficulté à faire des progrès, comme nous l'a dit un témoin précédent, tient-elle au fardeau administratif qui serait imposé au contrôle, à la vérification et peut-être à l'application? Est-ce que c'est en fait une considération valable? Pouvez-vous nous dire ce que vous en pensez?

Mrs. Chicha-Pontbriand: Are you asking me whether it would be a good thing to extend it to smaller businesses?

Le président: Non, je veux savoir si en fait certaines objections envers une telle démarche reposent sur le fait que les autorités chargées de l'application du programme, le gouvernement devrait assumer alors une charge administrative plus lourde? Est-ce que c'est là une considération valable?

Mrs. Chicha-Pontbriand: Extending the scope of the legislation will require a broader administrative machinery. However, in-as-much as we have chosen to strive for employment equity for the target groups, such a consideration should not keep us from broadening the scope of the Act. Employment equity is a very important goal. Should some additional resources be necessary, that would be justified.

I would like to come back to the issue of companies with under 50 employees. I have another comment on this. I don't think that there is such a big difference between companies which have 30, 40 or 50 employees. We should probably be able to use the same approach with any company having from 50 to 60 employees. Where it becomes really different, is in the very small companies that have only 10 to 20 employees. I would set the limit at 25 or 30.

Only in very small companies does it cause them a problem of a different nature. On the other hand, I don't see any difference between 60 and 40, for instance.

• 1240

The Chair: Thank you. You indicated in your opening remarks the need for a critical mass of those people falling under the disadvantaged group to be in the employment force. Did I hear you correctly?

Mme Chicha-Pontbriand: Oui.

The Chair: What will constitute a critical mass, in terms of the percentage versus the total, in a given employment force?

Mme Chicha-Pontbriand: La masse critique dépendra vraiment des cas. Si ce sont des postes où il n'y a presque jamais eu de femmes, la masse critique pourrait être beaucoup plus petite que dans des postes où... Prenons un poste d'ingénieur en informatique. Il suffirait peut-être d'un petit nombre de femmes pour qu'il y ait déjà un signal qu'il y a des modèles.

Dans d'autres types d'emplois, il pourrait être plus difficile de dire à l'avance le pourcentage, mais il ne serait pas nécessairement très élevé. Tout dépend des entreprises, du nombre d'employés, du type de poste et de combien de femmes ou de membres de minorités il y a jusqu'à maintenant.

C'est vraiment une question empirique qui varie d'un emploi à l'autre dans les entreprises.

Le président: Merci. Vous avez dit, dans votre déclaration d'ouverture, qu'il fallait qu'une masse critique de personnes handicapées appartienne à la main-d'oeuvre active. Est-ce bien ce que vous avez dit?

Mrs. Chicha-Pontbriand: Yes.

Le président: Quelle proportion du total de la main-d'oeuvre vous paraîtrait représenter une masse critique?

Mrs. Chicha-Pontbriand: The critical mass will vary. If we are dealing with positions where there have almost never been any women, the critical mass could be much smaller than in positions where... Let's take a data processing engineer's position. It wouldn't take very many women to already send out a message that there are indeed some role models.

For other kinds of jobs, the percentage might be more difficult to evaluate in advance but it would not be necessarily have to be very high. It would vary according to the nature of the companies, the number of employees, the type of position and the number of female or minority group employees who have had a job there.

It is really an empirical question and the answer varies from one position to another within one company.

[*Text*]

The Chair: You indicated your view that the federal civil service ought to be covered as well under the same Employment Equity Act. Were this to happen—and of course there would be the need for monitoring, auditing and perhaps enforcement of the provisions of the act, particularly when there is a penalty provision—how would you see enforcement being undertaken by the government, which oversees itself? Would there be a need for a separate arm's length body?

Mme Chicha–Pontbriand: Je pense qu'en général, indépendamment du fait que le gouvernement soit ou non couvert par la loi, on aurait besoin d'un organisme différent pour s'occuper de l'application de la loi aussi bien pour les entreprises que pour la Fonction publique. Pour s'occuper de l'application de la loi, il serait bien qu'on ait un organisme qui ne soit ni la Commission canadienne des droits de la personne ni le ministère du Développement des ressources humaines, mais qui soit plutôt un organisme comme celui qu'on a en Ontario, c'est–à–dire une commission sur l'équité en emploi. Cela pourrait résoudre en partie ce problème puisque cette commission serait indépendante du gouvernement.

La Commission canadienne des droits de la personne est une des parties dans une affaire en équité salariale devant le Tribunal des droits de la personne contre le Conseil du Trésor. Donc, la Commission est indépendante du gouvernement. J'aimerais qu'une commission sur l'équité en emploi ait le même type d'indépendance afin de pouvoir procéder à des contrôles et à des vérifications sur ce qui se passe dans la Fonction publique.

Ma réponse était–elle assez claire?

The Chair: You have indeed addressed the question. My point is, though, that there has been speculation over the last couple of years, at least, that the enforcement mechanism has not been there as strongly, and there is some question as to whether it is in the hands of the Human Rights Commission. Am I right in my understanding?

I heard your view about the enforcement being placed with another body, and of course in being responsible we don't want to create too many agencies. Were we to consider the alternative of an arm's length enforcement agency and yet not create another agency of government at the federal level, would the extension of this to the Human Rights Commission be a sufficient alternative, in your view?

Mme Chicha–Pontbriand: Si je comprends bien votre question, vous voulez dire que la Commission canadienne pourrait contrôler et vérifier les programmes qui seraient appliqués au gouvernement, qu'elle jouerait un rôle de vérification?

• 1245

À mon avis, étant donné que la Commission canadienne agit sur la base de plaintes, c'est un processus qui est très différent. Je pense que ce ne serait pas une bonne chose que ce soit aussi la Commission canadienne qui fasse la vérification, parce que cela pourrait interférer dans le processus de plaintes, étant donné que le gouvernement ou les entreprises pourraient être très réticents à ouvrir leurs documents et à montrer leurs résultats à une commission qui pourrait les poursuivre.

[*Translation*]

Le président: Vous nous avez dit que, selon vous, la loi sur l'équité en matière d'emploi devrait également s'appliquer à la Fonction publique fédérale. S'il en était ainsi—et il faudrait bien sûr contrôler, vérifier et peut–être faire respecter les dispositions de la loi, surtout lorsque les sanctions sont privées—comment pensez–vous que le gouvernement pourrait assurer le respect de cette loi, puisqu'il aurait à se surveiller lui–même? Faudrait–il créer un organisme distinct?

Mrs. Chicha–Pontbriand: Generally speaking, I think that, whether the government is or is not covered under the Act, we would need an arms–length body to look after the enforcement of the Act with respect to private companies as well as the public service. The enforcement of the Act should preferably not be entrusted to the Canadian Human Rights Commission nor to the Department of Human Resources Development, but rather to such a body as has been established in Ontario, an employment equity commission. This might partially solve the problems since such a commission would be independent from the government.

The Canadian Human Rights Commission is acting as a party to an equal pay case that has been lodged against Treasury Board and that is being heard by the Human Rights Tribunal. The Commission is therefore independent from the government. I would like an employment equity commission to be just as independent so that it would monitor and audit what is taking place within the public service.

Was my answer clear enough?

Le président: Vous avez en effet bien répondu à la question. Ce que je veux dire toutefois c'est que certains disent, depuis au moins deux ans, que les mécanismes d'application n'ont pas été utilisés avec beaucoup d'énergie et on se demande si c'est quelque chose qui relève de la Commission des droits de la personne. Ai–je bien compris la situation?

Vous nous dites que l'application devrait être confiée à un autre organisme et, si nous voulons nous montrer responsables, nous ne voulons pas créer trop de nouveaux organismes. Si nous voulions confier cela à un organisme indépendant sans pour autant créer un nouvel organisme gouvernemental fédéral, est–ce qu'il vous paraîtrait suffisant que cela soit confié à la Commission des droits de la personne?

Mrs. Chicha–Pontbriand: If I understand your question correctly, you would want the Canadian commission to monitor and audit the programs that would be used within government?

I think that the process is very different since the Canadian Commission can only be prodded into action by a complaint. I don't think that it will be a good thing for the Canadian Commission to do the auditing since this might interfere with the complaints process; government or companies could be very reluctant to make their files or the results accessible to a commission that might undertake proceedings against them.

[*Texte*]

On a ce problème au Québec, où la Commission des droits de la personne du Québec fait en même temps un genre de vérification et des enquêtes. On a dû séparer complètement les deux directions parce que les employeurs n'étaient pas prêts à collaborer avec la direction qui faisait la vérification. Ils avaient peur que l'information aille à la direction des enquêtes et qu'on les poursuive immédiatement.

Donc, cela ne fonctionnait pas très bien et la Commission des droits de la personne du Québec a été critiquée par de nombreux groupes.

The Chair: As I understand it, now, of course, the Canadian Human Rights Commission has the administrative function and the initial negotiations settlement, and when it has to be referred for readjudication, it would go to a separate, independent human rights tribunal. In your view, this is still not the ideal system you would like to see. Did I hear you correctly?

Prof. Chicha–Pontbriand: No, I said that for the complaint–driven discrimination the Human Rights Commission is appropriate, but for enforcement and control there should be another body.

The Chair: Thank you very much.

Are there any other questions?

Mr. Ramsay: Do you know why there is the division, as Mr. Grose mentioned, between the numbers? I would think some of the most fertile areas for discrimination are in the smaller companies, where the owner does all the hiring and dismissing, and so on. I understand any company with 50 employees or less is not subject to the application of the requirements. Do you know why that division is there?

Mme Chicha–Pontbriand: Je ne sais pas précisément pourquoi ils ont choisi 50 personnes. Quand on trace une frontière arbritaire, il faut à un moment donné établir un seuil, mais je ne sais pas quels sont les travaux qui les ont amenés à. . .

Mr. Ramsay: Why didn't they include it for all employees? Do you understand?

Mme Chicah: Oui. Au Québec, la loi qui régit les programmes d'accès à l'égalité, qui est semblable aux lois sur l'équité en emploi au fédéral et en Ontario, s'applique à tous les employeurs, quelle que soit leur taille. Même les employeurs de 10 ou de 20 employés sont assujettis à la loi.

Il n'y a pas eu jusqu'à maintenant de programmes imposés à de petits employeurs.

The Chair: I think at this point we have exhausted our questions. Again, on behalf of the committee, I would like to thank you, Professor Chicha–Pontbriand, for the very splendid sharing of experience and expertise, and we wish you well.

Mme Chicha–Pontbriand: Je vous remercie.

The Chair: I would like to ask the committee members to stay for a minute after the witness has vacated the chair. The clerk would like to make a quick announcement.

[*Traduction*]

We are faced with this problem in Quebec where the provincial Human Rights Commission is also doing some kind of auditing and investigating work. Both branches have had to be separated completely because employers were not willing to cooperate with the audit branch. They feared that the information would be provided to the investigation branch and that they would then be immediately exposed to charges.

Therefore, it didn't work very well and the provincial Human Rights Commission has been criticized by a number of groups.

Le président: À ma connaissance, bien sûr, la Commission canadienne des droits de la personne joue un rôle administratif et elle procède à une première tentative de règlement par négociation mais, si une réévaluation est nécessaire, elle est confiée à un tribunal des droits de la personne indépendant et distinct. Cela ne vous paraît toujours pas constituer un système idéal?

Mme Chicha–Pontbriand: Non, j'ai dit que la Commission des droits de la personne convenait pour étudier les plaintes présentées en cas de discrimination mais c'est un autre organisme qui devrait s'occuper de l'application et du contrôle.

Le président: Merci beaucoup.

Y a–t–il d'autres questions?

M. Ramsay: Connaissez–vous la raison de la distinction qu'a mentionnée M. Grose en ce qui concerne les chiffres? Il me semble que les petites entreprises constituent un terrain particulièrement favorable à la discrimination, lorsque c'est le propriétaire qui s'occupe de l'embauche et des renvois, etc. À ma connaissance, les entreprises qui n'ont pas plus de 50 employés ne sont pas tenues de respecter ces exigences. Savez–vous pourquoi on fait une telle distinction?

Mrs. Chicha–Pontbriand: I do not know exactly why they drew the line at 50 people. When you draw an arbitrary line you have to choose some threshold but I don't know on what basis they were led to. . .

M. Ramsay: Pourquoi tous les employés ne sont–ils pas couverts? Comprenez–vous cela?

Mrs. Chicah: Yes. In Quebec, the Act governing the access to equality programs—it is similar to the federal and the Ontario employment equity legislation—applies to all employers, regardless of their size. It even applies to employers who have only 10 or 20 employees.

Small employers have not been subjected as yet to any such program.

Le président: Je pense que nous n'avons plus d'autres questions à poser maintenant. Au nom du comité, je tiens à vous remercier à nouveau, madame Chicha–Pontbriand, de nous avoir merveilleusement fait profiter de votre expérience et de vos connaissances, nos voeux de bonne chance vous accompagnent.

Mrs Chicha–Pontbriand: Thank you very much.

Le président: Je prie les membres du comité de rester ici pendant une minute après le départ du témoin. Le greffier voudrait dire quelques mots.

[*Text*]

The Clerk: I actually have two announcements. One is that the name of the winner of the 1994 Centennial Flame Research Award will be announced in the House next Thursday. The second announcement is that the committee's meeting of December 8 will be given over to the Centennial Flame Research Award. At that time, Mr. Michael Ho, the winner of the 1993 award, will appear before the committee to present his report. The announcement will be made of the opening of the competition for 1995. The meeting of December 8 will be followed by a press conference.

The Chair: So it's by way of information, really. The steering committee should know that.

Thank you. This meeting is adjourned.

[*Translation*]

Le greffier: J'ai deux choses à vous dire. Premièrement, le nom du gagnant de la Bourse de recherches de la flamme du centenaire de 1994 sera annoncé à la Chambre jeudi prochain. Deuxièmement, la réunion du comité du 8 décembre sera consacrée à cette bourse. M. Michael Ho, qui l'avait remportée en 1993, présentera son rapport à ce sujet au comité. L'annonce sera faite pour marquer l'ouverture du concours de 1995. La séance du 8 décembre sera suivie d'une conférence de presse.

Le président: C'était donc en fait à titre d'information. Le comité–directeur doit être au courant.

Merci. La séance est levée.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid / Port payé
Lettermail / Poste–lettre
8801320
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré–Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non–livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré–Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESS

From the University of Montreal:

Professor Marie–Thérèse Chicha–Pontbriand.

TÉMOIN

De l'Université de Montréal:

Professeur Marie–Thérèse Chicha–Pontbriand.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Public Works and Government Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

CA1
XC51
-1177

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 21

Tuesday, November 29, 1994

Chair: Rey D. Pagtakhan

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 21

Le mardi 29 novembre 1994

Président: Rey D. Pagtakhan

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Human Rights and the Status of Disabled Persons

Procès–verbaux et témoignages du Comité permanent des

Droits de la personne et de la condition des personnes handicapées

RESPECTING:

Pursuant to Standing Order 108(3), a study of Employment Equity

CONCERNANT:

Conformément à l'article 108(3) du Règlement, étude de l'équité en matière d'emploi

WITNESS:

(See back cover)

TÉMOIN:

(Voir à l'endos)

LIBRARY
JAN 9 1995
University of Toronto

First Session of the Thirty–fifth Parliament, 1994

Première session de la trente–cinquième législature, 1994

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS AND THE STATUS OF DISABLED PERSONS

Chair: Rey D. Pagtakhan

Vice–Chairmen: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Members

Maurice Bernier
Stan Dromisky
Ivan Grose
Sharon Hayes
Bonnie Hickey
John Maloney
Jack Ramsay
Bob Wood—(11)

Associate Members

Maurizio Bevilacqua
Jean Landry
Russell MacLellan
Svend J. Robinson
Myron Thompson

(Quorum 6)

Wayne Cole

Clerk of the Committee

COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Président: Rey D. Pagtakhan

Vice–présidents: Andrew Telegdi
Réal Ménard

Membres

Maurice Bernier
Stan Dromisky
Ivan Grose
Sharon Hayes
Bonnie Hickey
John Maloney
Jack Ramsay
Bob Wood—(11)

Membres associés

Maurizio Bevilacqua
Jean Landry
Russell MacLellan
Svend J. Robinson
Myron Thompson

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Wayne Cole

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa,
Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, NOVEMBER 29, 1994
(24)

[*Text*]

The Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons met at 11:13 o'clock a.m. this day, in Room 237–C, Centre Block, the Chairman, Rey D. Pagtakhan, presiding.

Members of the Committee present: Maurice Bernier, Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi and Bob Wood.

Acting Members present: Colleen Beaumier for Bonnie Hickey.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

Witness: From the University of Lethbridge: Dr. Grant Brown.

Pursuant to Standing Order 108(3), the Committee resumed consideration of a study of Employment Equity (*See Minutes of Proceedings and Evidence, dated March 8, 1994, Issue No. 1*).

Dr. Brown made an opening statement and answered questions.

At 1:07 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Wayne Cole

Clerk of the Committee

PROCÈS–VERBAL

LE MARDI 29 NOVEMBRE 1994
(24)

[*Traduction*]

Le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées se réunit à 11 h 13, dans la salle 237–C de l'édifice du Centre, sous la présidence de Rey D. Pagtakhan (*président*).

Membres du Comité présents: Maurice Bernier, Stan Dromisky, Ivan Grose, Sharon Hayes, John Maloney, Réal Ménard, Rey D. Pagtakhan, Andrew Telegdi, Bob Wood.

Membre suppléant présent: Colleen Beaumier remplace Bonnie Hickey.

Aussi présentes: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

Témoin: De l'Université de Lethbridge: D[r] Grant Brown.

Conformément au paragraphe 108(3) du Règlement, le Comité étudie l'équité en matière d'emploi (*voir les Procès–verbaux et témoignages du 8 mars 1994, fascicule n° 1*).

Grant Brown fait un exposé et répond aux questions.

À 13 h 07, la séance est levée jusqu'à l'appel de la présidence.

Le greffier du Comité

Wayne Cole

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Tuesday, November 29, 1994

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mardi 29 novembre 1994

• 1110

The Chair: We would like to start the meeting.

We have Dr. Brown before us as our witness today. As you may know, we are doing a pre–study of the Employment Equity Act.

Before I ask you to give your opening remarks, I would like to say that if you can in fact make it as short as possible, we will have more opportunity for questions and answers.

On that note, I would like the clerk to read into the record your brief resume.

The Clerk of the Committee: Grant Brown holds a BA and MA in philosophy from the University of Waterloo. He is currently in the final stages of pursuing a doctorate in political philosophy at Oxford University. Since 1990 he has taught in the Faculty of Management at the University of Lethbridge. He specializes in business ethics and business government relations and has taught courses on social and political philosophy and property rights and social justice for the philosophy department.

He has published many articles on employment equity in the scholarly and popular presses. He is a 36–year–old white, able–bodied male.

Le président: Nous allons ouvrir la séance.

Notre témoin d'aujourd'hui est M. Brown. Comme vous le savez sans doute, nous procédons à l'examen préalable de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Avant de vous demander de faire vos remarques préliminaires, je vous signale que si vous restez aussi bref que possible, nous aurons davantage de temps pour les questions et les réponses.

Cela dit, je prie le greffier de bien vouloir lire votre petit curriculum vitae.

Le greffier du Comité: Grant Brown est titulaire d'un BA et d'une MA en philosophie de l'université de Waterloo. Il termine actuellement son doctorat en philosophie politique à l'université d'Oxford. Depuis 1990, il enseigne à l'école d'administration de l'université de Lethbridge. Il s'est spécialisé en déontologie des affaires et en relations des entreprises et du gouvernement. Il a enseigné la philosophie sociale et politique, les droits patrimoniaux et la justice sociale au département de philosophie.

Il a publié de nombreux articles sur l'équité en matière d'emploi dans des revues savantes et populaires. Il a 36 ans. Il est Blanc et il est en bonne santé.

• 1115

The Chair: An able–bodied person.

On that note, you may proceed, Dr. Brown.

Dr. Grant A. Brown (Faculty of Management, University of Lethbridge): Thank you, Mr. Chairman. I thank the committee for inviting me to speak today. I'll try to keep my comments brief, to about ten or fifteen minutes. Most of what I have to say is included in the document I passed around. But I'll try to go over what I take to be the highlights.

Right at the beginning I should state my position on employment equity: the act should probably be abolished entirely. This is quite a radical proposal, I suppose, compared to what you've likely been hearing. This is not just based on the Canadian experience. In fact, it's based on world experience with policies of this type. We call it employment equity; it's called different things in other parts of the world. Canada is a relative latecomer to employment equity policies. We should try to learn from the experience of other countries—India, the United States and, uncharitably maybe, South Africa or Nazi Germany as examples.

The first point I would like to make is that employment equity actually has four primary objectives. They are conflicting and competing objectives. Historically, the first objective was to eliminate discrimination on the basis of certain identifiable kinds of prejudices: race, sex, and perhaps ethnic origin.

Le président: Il est en bonne santé, cela se voit.

Cela dit, vous pouvez commencer monsieur Brown.

M. Grant A. Brown (École d'administration, Université de Lethbridge): Merci, monsieur le président. Je remercie le comité de m'avoir invité à prendre la parole aujourd'hui. Je vais essayer de rester bref dans mes remarques et les limiter à environ 10 ou 15 minutes. L'essentiel de ce que j'ai à dire figure dans le document que j'ai distribué. Je vais revenir sur les principaux éléments.

Pour commencer, je vais faire connaître ma position quant à l'équité en matière d'emploi: la loi devrait probablement être entièrement abrogée. C'est une proposition un peu extrême, j'imagine, comparativement à ce que vous avez sans doute entendu. Elle n'est pas uniquement fondée sur l'expérience canadienne. Elle est en fait fondée sur l'expérience des différents pays du monde qui ont des politiques de ce genre. Nous l'appelons équité en matière d'emploi; on l'appelle autrement ailleurs. Le Canada est venu assez tard en matière de politique d'équité en matière d'emploi. Il nous faudrait essayer de tirer les leçons de l'expérience d'autres pays comme l'Inde, les États–Unis et, en étant peu charitable sans doute, l'Afrique du sud et l'Allemagne nazie.

La première remarque que je vais faire, c'est que l'équité en matière d'emploi vise en fait quatre objectifs essentiels. Ce sont des objectifs contradictoires et concurrents. Traditionnellement, le premier objectif consiste à éliminer la discrimination fondée sur certains préjugés identifiables tels que la race, le sexe et sans doute l'origine ethnique.

[*Texte*]

This is initially how the human rights legislation was drafted, in order to combat this kind of discrimination on a case–by–case basis or an individual complaint basis. An individual feels he or she has been discriminated against by an employer on the grounds of race or sex and complains to the Human Rights Commission. The Human Rights Commission investigates and proceeds.

Many advocates of employment equity or human rights advocates thought this to be an inadequate measure. Obviously, most people wouldn't be in a position to know whether they were discriminated against or not. They wouldn't know the qualifications of their competitors, for example. They wouldn't know the weighting of the criteria employers use in selecting employees.

In many cases, if you are not hired, it's very difficult to know whether it's because of discrimination or whether it's because of the fact that there was a better candidate available. In some cases, it's less of a problem because the applicant pools are relatively small, and people know each other in those applicant pools. In the general labour force, though, it's thought to be not a very adequate measure to have complaints brought forward on an individual basis.

Our legislation, in the last fifteen or twenty years, has veered toward what's called a more systemic approach. The idea is to achieve proportional representation in the workforce—proportion in the workforce or in a particular workplace to the proportion in the national population, national profession or industry, or smaller segment of the workforce.

What this does, however, is change the objective dramatically. It's no longer a matter of preventing discrimination from happening. It's a matter of, first of all, rectifying the effects of past discrimination, which is a separate goal. You can say, starting now we're going to try to prevent discrimination from happening as much as we can. It's a second goal to say, we recognize discrimination happened in the past; we're going to try to correct the effects of that.

This is where you get into the issue of what's sometimes called reverse discrimination. But in fact it's simply ordinary, straightforward discrimination against white, able–bodied males, at least in Canada.

When you move to proportionate representation, you change the goals of employment equity yet again. In fact, in section 15 of the Charter of Rights and Freedoms, where it talks about equality rights, one justification for employment equity given in the charter is to ameliorate the conditions of disadvantaged individuals or groups. So now the objective of employment equity is no longer to combat or to even remedy discrimination, but to ameliorate conditions of disadvantage. But people can be disadvantaged for many reasons besides discrimination.

[*Traduction*]

C'est ainsi qu'a été rédigée au départ la législation sur les droits de la personne en vue de combattre ce genre de discrimination au coup par coup ou en fonction des plaintes individuelles. Lorsqu'un employé estime qu'il a été l'objet de discrimination de la part de son employeur en raison de sa race ou de son sexe, il s'en plaint à la Commission des droits de la personne. Celle–ci fait alors enquête et prend une décision.

La plupart des défenseurs de l'équité en matière d'emploi ou des droits de la personne estiment que c'est là une mesure insuffisante. De toute évidence, la plupart des travailleurs ne sont pas en mesure de savoir s'ils ont fait l'objet de discrimination ou non. Par exemple parce qu'ils ne connaissent pas les qualifications de leurs concurrents. Parce qu'ils ne savent pas quelle importance les employeurs donnent aux critères retenus pour la sélection des employés.

Dans de nombreux cas, lorsque quelqu'un n'est pas engagé, il est très difficile de savoir si c'est par discrimination ou si c'est parce qu'un meilleur candidat s'est présenté. Dans certains cas, ce n'est pas un problème aussi important parce que le nombre de chercheurs d'emplois est relativement restreint et que les gens à la recherche d'un emploi se connaissent entre eux. Mais pour la main–d'oeuvre en général, on estime que ce n'est pas une mesure suffisante que de permettre les plaintes individuelles.

Notre législation, au cours des 15 ou 20 dernières années, s'est orientée vers ce qu'on appelle une approche plus systémique. C'est–à–dire que l'on essaie d'avoir une représentation proportionnelle dans la population active—proportion dans la population active ou au sein d'un effectif donné qui correspond à la proportion de la population nationale, de la profession nationale ou de l'industrie, ou dans un plus petit segment de la population active.

Cela a en réalité pour effet de changer complètement l'objectif. Il n'est plus question d'empêcher la discrimination de se produire. Il est question tout d'abord de redresser les torts de la discrimination passée, ce qui constitue un but différent. On peut dire qu'à partir de maintenant on va essayer d'empêcher la discrimination de se produire dans la mesure du possible. Mais l'objectif est différent lorsqu'on admet qu'il y a eu discrimination dans le passé; on va redresser les torts.

Et c'est là qu'on arrive à la question de ce que l'on appelle parfois la discrimination inverse. Mais en réalité c'est uniquement une discrimination normale et franche contre les hommes blancs en bonne santé, du moins au Canada.

Lorsqu'on passe à la représentation proportionnelle, on change encore une fois les objectifs de l'équité en matière d'emploi. En réalité, l'article 15 de la Charte des droits et libertés parle des droits à l'égalité, et on y donne comme justification pour l'équité en matière d'emploi l'amélioration de la situation des individus et des groupes défavorisés. L'objectif de l'équité en matière d'emploi n'est donc plus désormais de lutter contre la discrimination ou même d'y remédier, mais d'améliorer la situation des défavorisés. Mais on peut être défavorisé pour de nombreuses raisons, indépendamment de la discrimination.

[*Text*]

[*Translation*]

• 1120

Consider a refugee who comes to Canada with no financial assets and possibly little education. Such a refugee is undeniably disadvantaged in Canada; there's no question about that. But there also is no question that it isn't a result of discrimination. The refugee has just arrived in Canada; therefore it couldn't have been a result of discrimination. In fact, that refugee may have been a relatively privileged person in their country of origin.

So when you change the objectives of employment equity from combating discrimination to ameliorating conditions of disadvantage, you make a very radical change in the objectives of employment equity.

When you go further and say the way we're going to achieve the ameliorating of these conditions of disadvantage is through trying to achieve proportional representation, the goals shift again. I would suggest the goal of proportional representation has nothing to do with discrimination or even with ameliorating conditions of disadvantage, but rather with cultural assimilation.

The only way we could possibly get proportional representation of all racial and ethnic groups and both sexes in the workforce is if we had an extremely homogeneous society.

We shouldn't expect, for example, to have the proportion of aboriginal people in the general population in the boardrooms of Canada. Why? Because aboriginal people on the whole don't favour corporate life—the so–called white man's rat race—the same way white men do. Why should we expect aboriginal people to want to strive to be members of the business community? Maybe what they want is a more traditional way of life, lived in their own way.

This point can be generalized to other groups as well, not just aboriginal people. Many women, for example—especially immigrant women and visible minority women—prefer a traditional way of life. They don't want to, again, work in the white man's rat race.

You can think of specific examples. The Amish and the Mennonites are fairly prominent where I grew up—Waterloo County—and another group, the Hutterites, is fairly prominent around the Lethbridge area. There are also Mormons around the Lethbridge area. They all tend not to favour career–primary roles for women. The women of those communities also prefer that.

By having employment equity, which says we have to achieve proportional representation, basically what we're telling these women is their choices are wrong. They shouldn't be adopting a more traditional way of life. The rest of us know better than they do what they should be doing with their lives. Child–rearing isn't that important; they should be out working in paid employment.

As I said, the only way you can achieve proportional representation is if you have an extremely homogeneous society. I think that is actually a Trojan Horse for many visible minority groups and many of the designated groups. They don't want assimilation in the white man's rat race. They want to pursue their own cultural and family values.

Prenons l'exemple d'un réfugié qui arrive au Canada sans aucun capital et peu d'instruction. Un tel réfugié est sans conteste défavorisé au Canada; cela ne fait aucun doute. Mais il ne fait aucun doute non plus que ce n'est pas la cause de la discrimination. Le réfugié vient d'arriver au Canada; sa situation ne peut donc pas être le fait de la discrimination. En réalité, ce réfugié peut avoir été relativement privilégié dans son pays d'origine.

Ainsi, lorsque vous changez les objectifs de l'équité en matière d'emploi en visant l'amélioration de la situation des défavorisés au lieu de lutter contre la discrimination, on change carrément les objectifs de l'équité en matière d'emploi.

Lorsqu'on va encore plus loin et qu'on décide qu'on peut améliorer la situation des désavantagés en essayant d'avoir une représentation proportionnelle, les objectifs changent encore. Il me semble que l'objectif de la représentation proportionnelle n'a rien à voir avec la discrimination, ni même d'ailleurs avec l'amélioration de la situation des défavorisés, mais plutôt avec l'assimilation culturelle.

La seule façon d'arriver à une certaine représentation proportionnelle de toutes les races et de tous les groupes ethniques ainsi que des deux sexes dans la population active, ce serait d'avoir une société très homogène.

On ne peut pas s'attendre, par exemple, à avoir le pourcentage d'Autochtones de la population générale au sein des conseils d'administration des pays. Pourquoi? Parce qu'en général, les Autochtones ne tiennent pas à s'assimiler au milieu des affaires—la prétendue jungle de l'homme blanc—la même importance que les Blancs. Pourquoi devrait–on s'attendre à ce que les Autochtones s'efforcent d'entrer dans le monde des affaires? Ils préfèrent peut–être vivre une vie plus traditionnelle, à leur façon.

On peut généraliser ce raisonnement à d'autres groupes aussi et ne pas se limiter aux Autochtones. Bien des femmes, par exemple—surtout parmi les immigrantes et au sein des minorités visibles—préfèrent le mode de vie traditionnel. Encore une fois elles ne veulent pas se lancer dans la jungle de l'homme blanc.

Vous pouvez penser à des exemples précis. Les Amish et les Mennonites ont une certaine importance dans la région où j'ai grandi—le comté de Waterloo—et un autre groupe, les Huttérites, a une certaine importance dans la région de Lethbridge. Dans cette même région, il y a aussi des Mormons. Ils ont tous tendance à ne pas encourager les femmes à entreprendre une carrière. C'est aussi ce que préfèrent les femmes de leurs communautés.

Avec l'équité en matière d'emploi, selon laquelle il faut avoir une représentation proportionnelle, nous avons l'air de dire à ces femmes qu'elles font le mauvais choix. Qu'elles ne devraient pas adopter un mode de vie plus traditionnel. Nous savons mieux qu'elles comment elles devraient mener leur vie. Élever des enfants n'est pas si important; elles devraient avoir un travail rémunéré à l'extérieur.

Comme je l'ai dit, la seule façon d'arriver à une représentation proportionnelle, ce serait d'avoir une société extrêmement homogène. Cela représente un peu un cheval de Troie pour la plupart des groupes des minorités visibles et des groupes désignés. Ils ne veulent pas être assimilés dans la jungle de l'homme blanc. Ils veulent respecter leurs valeurs culturelles et familiales.

[*Texte*]

One point I've already mentioned is the groups covered by employment equity are extremely large and heterogeneous. Women are over 50% of the population, and obviously not all women are in the same position. To put it comparatively, as many girls are born to the upper class as boys. As many boys are born to unemployed single mothers of the lower class as girls.

If you look at socioeconomic standing, there simply aren't two separate castes in Canada, as there are in India, for example, where they have the Brahmans and the Untouchables. Those are two distinct castes. Virtually every member of the Brahmans is advantaged relative to virtually every member of the Untouchables. That isn't the situation in Canada. The designated groups in Canada overlap to a very considerable degree in terms of socio-economic advantage, educational attainment and so on.

[*Traduction*]

J'ai déjà dit que les groupes auxquels s'adresse l'équité en matière d'emplois sont très importants et très hétérogènes. Les femmes représentent plus de 50 p. 100 de la population et toutes ne sont bien sûr pas dans la même situation. À titre de comparaison, on peut dire qu'il naît autant de filles que de garçons dans les milieux aisés, et qu'il naît autant de garçons que de filles chez les mères célibataires au chômage dans les milieux défavorisés.

Lorsqu'on regarde la situation socio-économique, il n'existe vraiment pas au Canada de castes distinctes, comme c'est le cas en Inde par exemple avec les Brahmanes et les Intouchables. Ce sont deux castes distinctes. On peut dire que pratiquement chaque membre de la caste des Brahmanes est favorisé par rapport à chaque membre de la classe des Intouchables. Ce n'est pas le cas au Canada. Les groupes désignés au Canada recouvrent de très nombreuses situations pour ce qui est du niveau socio-économique, du niveau d'instruction, etc.

• 1125

The net effect of employment equity will be that the relatively advantaged women and members of visible minorities—for example, immigrants who come to Canada with large assets; many come from Hong Kong with millions of dollars in assets and have well-educated children and so on—will get the benefit of employment equity, while the relatively disadvantaged white, able-bodied males—for example, the fourth child, who happens to be male, of an unemployed single mother—will be disadvantaged by that system.

If these two people came up in a job competition—the daughter of a professional couple and the son of a single working mother, for example—the daughter of the professionals will be given advantages in employment that I believe the vast majority of Canadians would say is an injustice to the relatively disadvantaged male in this case. Similarly, with the disabled, disabilities can range all the way from serious mental and physical disabilities to relatively mild physical conditions that don't impair one's ability to do intellectual work or work where there is little physical component. So you are going to get people who suffer from relatively mild disadvantages being favoured over people who suffer from relatively significant socioeconomic disadvantages.

On another point, about the contrast between men and women in Canada, it seems that for at least a decade, women in Canada have experienced advantages in education from kindergarten all the way to university. Women enjoy higher participation rates, higher grades and lower failure rates. In fact, in undergraduate programs in Canada right now, women account for 55% of enrolments and 52% of enrolments in Masters programs. They haven't quite caught up at the doctorate level, but the number of people in doctoral programs is tiny compared to the number of people who failed high school, for example.

There are tens of thousands more boys who failed high school and dropped out than there are girls in that position. So if the objective of employment equity is to correct these disadvantages, we should be directing our attention to these tens

L'équité en matière d'emploi aura pour effet net de profiter aux femmes et aux membres des minorités visibles relativement favorisées—par exemple, les immigrants qui viennent au Canada avec de gros capitaux; bon nombre d'entre eux viennent de Hong Kong avec des millions de dollars de capitaux et ont des enfants très instruits, etc—alors que les hommes blancs bien portants qui sont relativement défavorisés—par exemple le quatrième enfant, qui se trouve à être un garçon, d'une mère célibataire au chômage—seront désavantagés par ce système.

Si ces deux candidats se présentaient à un concours pour un emploi—la fille de parents qui ont une profession libérale et le fils d'une travailleuse célibataire, par exemple—la fille des parents qui ont une profession libérale sera favorisée pour l'emploi et je pense que la grande majorité des Canadiens diraient que c'est une injustice faite en l'occurrence au jeune homme relativement défavorisé. De même, avec les personnes handicapées, les handicaps peuvent aller des handicaps mentaux et physiques graves à un problème physique relativement bénin qui n'empêche pas la personne de faire du travail intellectuel ou un travail qui exige peu sur le plan physique. On va ainsi favoriser des personnes qui ont des handicaps relativement mineurs au détriment de celles qui sont dans une situation socio-économique nettement défavorisée.

À propos du contraste qu'il y a entre les hommes et les femmes au Canada, il semble que depuis une décennie au moins, les femmes canadiennes aient été favorisées dans les études de la maternelle à l'université. Le taux d'inscription des femmes est plus élevé, elles obtiennent de meilleures notes et échouent moins. En réalité, dans les cours de premier cycle universitaire à l'heure actuelle au Canada, les femmes représentent 55 p. 100 des inscrits et 52 p. 100 au niveau des maîtrises. Elles ne sont pas tout à fait aussi nombreuses au niveau du doctorat, mais le nombre des étudiants qui préparent un doctorat est minime par rapport au nombre d'étudiants qui échouent dans leurs études secondaires, par exemple.

Les garçons sont plus nombreux que les filles à échouer dans leurs études secondaires et à abandonner les études: il y en a des dizaines de milliers de plus. Si l'objectif de l'équité en matière d'emploi est donc de remédier aux situations

[*Text*]

of thousands of young boys who are not getting their high school education, and less attention to the few dozen or few hundred females who are under–represented at the doctoral level. That is a relatively small problem compared to the problem of disadvantaged males in the educational system.

Another problem with employment equity is that only one small group is being asked to bear the burden of correcting all of these disadvantages of achieving proportional representation, and that small group is white, able–bodied males. It is a relatively small proportion of the population. In fact, two proponents of employment equity published an article in the in the March 1993 issue of *Policy Options* in which they estimated that by the year 2000, 85% of new entrants to the job market would belong to at least one of the designated groups. That is to say, only 15% of the entrants to the job market will be white, able–bodied males.

When you have an 85:15 split like that—that is almost a 6:1 ratio—one of the objectives of employment equity is to decrease the unemployment rate among the designated group members. Suppose we wanted to decrease the unemployment rate of the designated group members by 1%—say it is 12% and we want to bring it down to 11% using employment equity. Employment equity doesn't create jobs; in fact, it tends to reduce the number of jobs available by increasing the amount of administrative work employers have to undertake.

But let's ignore that and assume it is neutral with respect to job creation. In order to reduce the unemployment rate among the designated group members from 12% to 11%, you would have to increase the unemployment rate among white, able–bodied males by almost 6%, given that employment equity doesn't create jobs and given this 85/15 split.

• 1130

That's an enormous burden to put on young, white, able–bodied males especially. It's the young ones who are going to be paying the price, for the most part, the ones who are just entering the workforce.

I've given many talks to academic audiences around the country and on this particular topic. I've always asked questioners who come forward—particularly male, tenured professors who come forward and ask questions after the talk supporting the program—if you agree your generation was the main cause of the disadvantage of women or visible minorities in Canada today and you agree you have benefited most from this discrimination, you are a white, able–bodied male, why don't you do something about it? Why don't you take early retirement or offer your job in an open competition with these young women, young visible minorities who might want to take your position?

[*Translation*]

défavorisées, nous devrions nous occuper de ces dizaines de milliers de jeunes garçons qui ne font pas d'études secondaires et accorder moins d'attention aux quelques douzaines ou quelques centaines de femmes qui sont sous–représentées au niveau du doctorat. Cela représente un problème relativement mineur par rapport à celui des garçons et des hommes défavorisés dans le système éducatif.

L'équité en matière d'emploi présente un autre problème dans la mesure où on demande uniquement à un petit groupe d'assumer le fardeau de remédier à toutes ces situations défavorisées en essayant de retenir une représentation proportionnelle et ce petit groupe, ce sont les hommes blancs physiquement aptes. Ils représentent une proportion relativement faible de la population. En réalité, deux défenseurs de l'équité en matière d'emploi ont publié un article dans le numéro de mars 1993 de *Policy Options* dans lequel ils indiquent que d'ici l'an 2000, on estime que 85 p. 100 des nouveaux arrivés sur le marché du travail appartiendront au moins à l'un des groupes désignés. Cela veut dire que seulement 15 p. 100 des nouveaux arrivants sur le marché du travail seront des hommes blancs bien portants.

Lorsqu'on arrive à une répartition comme celle–ci, c'est–à–dire de 85:15—c'est–à–dire pratiquement une proportion de 6:1—l'un des objectifs de l'équité en matière d'emploi consiste à réduire le taux de chômage parmi les membres des groupes désignés. Imaginons qu'on veuille réduire le taux de chômage des membres des groupes désignés de 1 p. 100—admettons qu'il soit de 12 p. 100 et qu'on veuille le ramener à 11 p. 100 grâce à l'équité en matière d'emploi. L'équité en matière d'emploi ne crée pas des emplois; en réalité, elle a tendance à réduire le nombre des emplois disponibles en augmentant la charge du travail administratif des employés.

Mais oublions cela et admettons que l'équité en matière d'emploi soit sans incidence sur la création d'emplois. Pour réduire le taux de chômage des membres des groupes désignés de 12 p. 100 à 11 p. 100, il faudrait augmenter le taux de chômage des hommes blancs bien portants de près de 6 p. 100 étant donné que l'équité en matière d'emplois ne crée pas des emplois et qu'il existe cette répartition de 85:15.

C'est un lourd fardeau qui incombe particulièrement aux jeunes hommes blancs en bonne santé. Ce sont les jeunes qui vont payer la facture, pour l'essentiel, ceux qui arrivent sur le marché du travail.

J'ai souvent pris la parole devant des universitaires dans l'ensemble du pays et sur ce sujet particulier. J'ai toujours demandé à ceux qui posent des questions, surtout des hommes, des professeurs en titre qui viennent poser des questions après la conférence en vue de défendre cette politique. Je leur dis: si vous êtes d'accord que c'est votre génération qui est la principale cause de la situation défavorisée des femmes et des minorités visibles au Canada à l'heure actuelle et que vous êtes d'accord pour dire que vous avez bénéficié au maximum de cette discrimination, vous qui êtes un homme blanc en bonne santé, pourquoi n'essayez–vous pas de faire quelque chose? Pourquoi ne prenez–vous pas la retraite anticipée pour offrir votre emploi dans un concours ouvert à toutes ces jeunes femmes, ces jeunes membres des minorités visibles qui pourraient souhaiter assumer votre poste?

[*Texte*]

In other words, why don't you put your own job rather than somebody else's where your mouth is? The response I always get is, oh sorry, that wasn't my question, or they evade the issue. I've never had any response at all, except one person who actually did answer it. He said, I don't think my wife would accept a lower standard of living. Well, many of the wives of young, able-bodied males don't like to accept a lower standard of living either.

If we're going to correct these perceived injustices that happened in the past, presumably it's the elderly, white, able-bodied males who should be bearing the greatest burden of this, and not the younger, white, able-bodied males who haven't benefited from employment advantages yet, because they haven't reached the workforce.

One other point I'd like to make I guess before closing is employment equity criminalizes random variation. The way I make this point in my classroom when I teach this subject is the following.

Suppose 10% of the population were red-headed and suppose red-headedness wasn't a basis of discrimination, that is, employers didn't care whether people were red-headed, which seems like a plausible assumption. Then you'd expect, overall in the workforce, 10% of those employed would be red-headed.

In any given workplace, you wouldn't expect 10% to be red-headed. Some places would have zero red-heads; some would have 20% red-heads. Some would be over-represented; some would be under-represented, simply by random draw. It's a random event, in the absence of discrimination.

Now the same thing applies to the designated group members. Simply finding that a particular designated group is under-represented in a particular workforce or in a particular job category doesn't at all show that this is the result of discrimination. It could simply be the result of random variation.

This particular department or this particular university may have hired fewer than the given number of visible minority candidates, but another university has more. What is the point of passing a law that requires those universities with fewer than the average to hire visible minority or women candidates away from other universities that have too many, so every university has the average instead of having a normal distribution?

In fact, it makes no sense at all. It makes no more sense to do that than it makes sense to require employers to have exactly 10% of red-heads or exactly 10% of left-handed people in their workforce.

Well, I guess, in closing, I'll just say I realize that as politicians you face a lot of public pressure to do something about perceived evils or perceived problems in society. In fact, I'm not arguing discrimination isn't a problem in Canadian society. In fact, it happens in every direction imaginable. White, able-bodied males are the only ones who are being expected to bear the burden of it. As we've seen, there's considerable reverse discrimination, discrimination against white, able-bodied

[*Traduction*]

Autrement dit, pourquoi ne pas mettre votre propre emploi dans la balance plutôt que de parler de l'emploi de quelqu'un d'autre? La réponse est toujours la même: «Oh, je vous demande pardon, ce n'était pas ma question», ou ils éludent la question. Je n'ai jamais reçu de réponse, à une exception près. Et ce monsieur m'a répondu: «Je ne pense pas que ma femme accepterait un niveau de vie inférieur.» Ma foi, la plupart des femmes de ces hommes jeunes et en bonne santé ne voudraient pas accepter un niveau de vie inférieur.

Si on essaie de redresser ces prétendues injustices qui ont été commises par le passé, on peut imaginer que ce sont les hommes blancs âgés et en bonne santé qui devraient en assumer le fardeau et non les jeunes blancs en bonne santé qui n'ont pas encore profité des avantages de l'emploi parce qu'ils n'ont pas encore rejoint la population active.

Il y a encore une chose que je tiens à dire avant de terminer. L'équité en matière d'emploi criminalise la variation aléatoire. Voilà comment je présente la chose à ma classe lorsque je traite de ce sujet.

Imaginons qu'il y ait dans la population 10 p. 100 de rouquins et que le fait d'être roux ne constitue pas un élément de discrimination, c'est-à-dire que les employeurs s'inquiéteraient peu de savoir si les gens sont rouquins ou non, ce qui semble plausible. On pourrait donc s'attendre à avoir dans la population active 10 p. 100 d'employés rouquins.

On ne pourrait pas s'attendre à ce qu'il y ait 10 p. 100 de rouquins au sein de n'importe quel effectif. À certains endroits, il n'y aurait aucun rouquin, dans d'autres endroits il y en aurait 20 p. 100. Dans certains cas ils seraient sur-représentés, dans d'autres cas sous-représentés par le simple fait du hasard. C'est une chose tout à fait aléatoire sans qu'il y ait discrimination.

Il en va de même pour des groupes désignés. Le fait qu'on constate qu'un groupe désigné particulier est sous-représenté dans un effectif donné ou dans une catégorie d'emploi donnée ne prouve pas du tout que cette situation est causée par la discrimination. Cela pourrait simplement être le fait de la variation aléatoire.

Il se peut que tel département ou telle université ait engagé moins que le nombre donné de candidats des minorités visibles et qu'une autre université en ait engagé plus. Quel intérêt y aurait-il à adopter une loi qui exige que les universités qui en ont moins que la moyenne engagent des candidats parmi les minorités visibles ou les femmes en allant les chercher dans les autres universités où il y en a trop, afin que toutes les universités aient une représentation moyenne au lieu d'avoir une répartition normale?

Cela est tout à fait contraire à la logique en réalité. Il n'est pas plus logique de faire cela que d'exiger des employeurs qu'ils aient exactement 10 p. 100 de rouquins ou exactement 10 p. 100 de gauchers dans leur effectif.

Ma foi, pour terminer, je vais me contenter de dire que je comprends qu'en tant que politicien vous ayez à subir de nombreuses pressions de la part du public qui vous demande de faire quelque chose contre les prétendus maux ou problèmes de la société. En réalité, je ne veux pas dire que la discrimination ne constitue pas un problème dans la société canadienne. La discrimination se produit dans tous les sens possibles. Mais les hommes blancs en bonne santé sont les seuls à devoir en

[*Text*]

males in the workforce as well as the opposite, as well as discrimination against designated group members.

Designated group members discriminate against each other. Sikhs don't tend to get along too well with Muslims. Blacks and Asians don't tend to get along any better than blacks and whites or Asians and whites or either group with aboriginal peoples.

Discrimination happens in many different directions. It's not only the white, able–bodied males who are discriminating against everyone else.

• 1135

I understand politicians are under enormous political pressure to try to resolve those kinds of problems, but I would recommend you avoid any kind of legislation that abrogates the rights of some Canadians in order to enhance the rights of other Canadians, especially on the basis of biological characteristics, race and sex. Those characteristics do not correspond at all—let me emphasize that, they do not correspond at all—with socioeconomic disadvantage. Visible minorities in Canada, on average, are better educated than native–born Canadians. Women now are better educated than men in Canada. Similar things can be said about economic variables.

What I would recommend the committee to do to rectify problems of discrimination, to the extent it's possible, is to focus on measures that facilitate the participation of specific individuals with specific handicaps. I emphasize ''facilitate'' rather than ''give preference to''. The textbook example of facilitating, obviously, is to have wheelchair access for disabled people, to have maternity leave provisions for pregnant women. Measures of that kind make sense. They facilitate the participation of groups of people who might otherwise be excluded from employment opportunities. Measures that handicap one group in order to benefit another do not make sense from the point of view of individual justice.

Thank you.

The Chair: Thank you very much, Dr. Brown, for your presentation.

I start the first five–minute round with Mr. Ménard.

M. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): Je veux me joindre à vous pour souhaiter la bienvenue à notre témoin.

Dans les notes liminaires de votre introduction, vous avez plaidé en faveur de l'abrogation de la loi. J'ai d'abord pensé que c'était la fougue de vos 36 ans qui faisait en sorte que vous étiez à l'avant–garde et que vous étiez un homme plus libéral que ne l'était ce Comité.

[*Translation*]

supporter le fardeau. Comme nous l'avons vu, il y a beaucoup de discrimination inverse, de discrimination contre les hommes blancs en parfaite santé sur le marché du travail, tout comme il y a de la discrimination pure et simple, tout comme il y a de la discrimination contre les membres des groupes désignés.

Les membres des groupes désignés font de la discrimination entre eux. Les Sikhs ne s'entendent en général pas très bien avec les Musulmans. Les Noirs et les Asiatiques ne s'entendent pas plus entre eux que les Noirs et les Blancs ou les Asiatiques et les Blancs, ou encore n'importe lequel de ces groupes avec les Autochtones.

La discrimination se fait dans de nombreuses directions. Ce ne sont pas uniquement les hommes blancs en bonne santé qui font de la discrimination à l'égard de tous les autres.

Je sais bien qu'on fait énormément pression sur le corps politique pour qu'il essaie de résoudre ce genre de problèmes, mais je vous recommande d'éviter toute mesure législative qui supprimerait les droits de certains Canadiens au profit des droits d'autres Canadiens, surtout lorsque cela se fonde sur des caractéristiques biologiques comme la race et le sexe. Ces caractéristiques ne correspondent pas du tout—je me permets d'insister là–dessus, elles ne correspondent pas du tout—aux situations socio–économique défavorisées. Les minorités visibles au Canada sont en moyenne plus instruites que la population des Canadiens nés au Canada. Les femmes sont maintenant plus instruites que les hommes au Canada. On pourrait dire la même chose des variables économiques.

Ce que je recommanderais au Comité de faire pour essayer de résoudre les problèmes de discrimination, dans la mesure du possible, c'est d'insister sur des mesures qui rendent plus facile la participation d'individus donnés ayant des handicaps donnés. Je dis bien «rendre plus facile» plutôt que «donner la préférence à». L'exemple type de mesures qui facilitent cela est bien sûr l'accès pour fauteuil roulant à l'intention des handicapés et le congé de maternité pour les femmes enceintes. Des mesures de ce genre sont logiques. Elles rendent plus facile la participation de certains groupes de gens qui pourraient autrement ne pas bénéficier des possibilités d'emplois. Les mesures qui handicapent un groupe au profit d'un autre ne sont pas logiques du point de vue de la justice individuelle.

Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Brown, pour votre exposé.

Nous allons commencer avec M. Ménard la série des cinq minutes.

Mr. Ménard (Hochelaga—Maisonneuve): I wish to join you in welcoming our witness.

In the opening remarks of your introduction, you asked that the act be abolished. I first thought that it was because you were a fiery 36 year old that you were at the forefront and that you were more liberal than this Committee.

[*Texte*]

En cours d'exposé, j'ai compris que j'avais commis une terrible erreur et que votre voeu d'abroger la loi était plutôt attribuable au fait que vous n'êtes pas convaincu de la nécessité d'avoir une loi comme celle-là pour arriver aux objectifs pour lesquels elle a été créée. J'ai été pour ainsi dire en presque total désaccord avec ce que vous avez pu dire au cours de votre exposé.

Je voudrais connaître votre opinion sur un point bien précis. Le but de la loi est de dire que dans notre société, sur une base individuelle et sur une base systémique, il y a quatre groupes désignés, qui sont les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones qui, comme membres de la population active, et non pas comme membres de la société canadienne, vivent de la discrimination.

Par exemple, de 1987 à 1992, à chacun de ces groupes-là, la loi a permis d'avoir une présence accrue sur le marché du travail.

Ce que je comprends de votre exposé, et vous me corrigerez si je me trompe, c'est que vous n'êtes pas convaincu qu'il faille identifier quatre groupes comme ceux-là et que vous n'êtes pas convaincu que ces gens-là aient besoin d'une portection législative pour se tailler une place sur le marché du travail. Est-ce que j'ai bien compris la prémisse de base dont découle l'ensemble de votre exposé?

Dr. Brown: My argument isn't that these groups don't need protection in order to get equal participation, although to a large extent that is true. There are some individuals who need help, but those individuals aren't restricted to the four groups that are designated by the legislation. There are many white, able-bodied males who also need protection, who, being children of unemployed single mothers, for example, also need or can benefit from a better education, a better socioeconomic background. They are going to be left out by this legislation — in fact, not only left out but harmed by it, positively harmed.

I guess I should also point out that I don't believe employment equity is a male versus female issue. I believe that women are harmed just as much as men are by this legislation, particularly women who —

M. Ménard: Monsieur Brown, je veux bien vous comprendre.

• 1140

Est-ce que vous admettez comme moi que, lorsqu'on est une femme en 1994 et qu'on veut avoir accès à des postes de direction, ne serait-ce que dans le secteur bancaire qui compte une partie importante des effectifs couverts par cette loi... On a reçu plusieurs témoins qui sont venus nous dire qu'il était exact qu'il y avait eu une progression des femmes dans la population active et qu'il y avait plus de femmes sur le marché du travail, mais que les femmes, encore aujourd'hui, occupent des postes subalternes, particulièrement dans les secteurs qui sont couverts par cette loi.

Êtes-vous capable d'admettre comme moi que, dans une société qui est majoritairement pensée pour les hommes, ne serait-ce qu'au niveau des services publics qui sont offerts, un homme et une femme, dans la quête d'un poste de cadre, dans

[*Traduction*]

But later on in your presentation, I understood that I was totally mistaken and that you wished the act abolished instead, because you were not convinced that such an act was needed to achieve the goals for which it had been set up. I disagreed almost entirely with what you said in the course of your presentation.

I would like to know what you think of a particular point. The purpose of the act is to enable us to say that in our society, on an individual and systemic basis, there are four designated groups: women, visible minorities, the disabled and the native people who, as members of the workforce, and not as members of the Canadian society, are experiencing discrimination.

From 1987 to 1992, for example, the act enabled each of these groups to participate to a greater extent in the workforce.

What I understand from your presentation, correct me if I'm wrong, is that you're not convinced that we should identify four such groups and that you're not convinced that these people need legislative protection to find a place on the job market. Did I get correctly the basic premise of your whole presentation?

M. Brown: Je ne dis pas que ces groupes n'ont pas besoin de protection pour participer sur un pied d'égalité, bien que ce soit vrai dans une large mesure. Il y a des gens qui ont besoin d'aide, mais ils ne se trouvent pas uniquement dans les quatre groupes désignés par la législation. Il y a de nombreux hommes blancs en bonne santé qui ont besoin de protection et qui, parce qu'ils sont les enfants de mères célibataires au chômage, par exemple, qui ont aussi besoin ou qui pourraient tirer avantage d'une meilleure instruction, d'une meilleure situation socio-économique. Cette législation ne tient pas compte de ce groupe — en réalité, non seulement elle n'en tient pas compte, mais elle lui porte préjudice; elle lui porte carrément préjudice.

Je dois aussi préciser, j'imagine, que je ne pense pas que l'équité en matière d'emploi soit une question pour laquelle il faille opposer les hommes aux femmes. Je crois que les femmes, tout autant que les hommes, font l'objet de préjudices du fait de cette législation, et plus particulièrement les femmes qui...

Mr. Ménard: Dr. Brown, I want to understand you correctly.

Do you agree with me that, if you are a woman in 1994 and you want access to management positions, even if only in the banking business, which includes a large number of the workers covered by this legislation... Many witnesses have told us that women had indeed accomplished some progress in the work place and that there are now more women on the labour market, but they are still mostly in the lower echelons, especially in the sectors covered by the Act.

Do you admit like I do that, in a society which is mostly designed for men, for instance in the field of public services, if a man and a woman both apply for a management position, in a banking institution or elsewhere, they are not on an equal

[*Text*]

un institution bancaire ou ailleurs, ne partent pas sur un pied d'égalité et qu'à la base, il y a une discrimination systémique qui fait en sorte que les femmes doivent être plus douées et faire plus d'efforts pour arriver au même résultat et que, de fait, objectivement, il y a une discrimination qui existe et qu'il est important d'avoir une loi comme celle–là pour corriger cette discrimination?

On ne peut pas prétendre aujourd'hui, au Comité, qu'un homme et une femme partent avec la même égalité de chances. Est–ce que vous êtes d'accord avec moi quand je fais une affirmation comme celle–là?

Dr. Brown: Well, in fact, I don't agree with the premise, in the case of banking, that you mentioned. For example, last year 54% of those promoted to management positions at the Bank of Montreal were women. Now, the group from which they were drawing was much less than 50%. It would therefore seem, based on the kinds of comparisons that are usually used for employment equity, that women face an advantage, not a disadvantage in banking.

I've done a study on the case of academic women in particular, teachers at universities, which goes all the way back to the 1960s. I've traced hiring trends relative to acquiring PhDs and requirements for the academic positions. I've found that there again, at least since the early 1970s, women have been given increasingly preferential treatment in university hiring.

It simply is not true that women in many areas—I'm not saying all, I haven't studied all, I haven't studied professions such as accounting and law—in the professions I have seen sound evidence on, face discrimination. For a long time they have in fact faced favouritism rather than discrimination.

Mr. Ménard: Professor Brown,

vous me permettrez de ne pas être d'accord avec vous à ce sujet. Au–delà des catégories désignées et au–delà du fait qu'on ne s'entend pas sur le potentiel de discrimination dont ces catégories désignées font l'objet, est–ce que vous seriez favorable à un élargissement de la loi?

On prétend que présentement, la loi s'applique à quelque 650 000 personnes, que c'est une loi qui pourrait avoir une aire de rayonnement supérieure et que la réglementation sur les contrats fédéraux couvre un nombre accru de personnes. Est–ce vous seriez en faveur d'une application de la loi pour les entreprises de 15 employés et plus?

Compte tenu de la situation économique, où il y a beaucoup d'emplois qui se créent dans le secteur tertiaire et où les grandes industries intensives en main–d'oeuvre ne seront pas nécessairement, au cours des prochaines années, le principal lieu de travail, ne pensez–vous pas que si on veut rejoindre le plus de gens possible avec une loi comme celle–là, on doit aller du côté des lieux de travail où il y a 15 ou 20 employés?

[*Translation*]

footing and there is basically a systemic discrimination, which means that women must be better qualified and work harder to achieve the same results and that there is in fact some discrimination and that it is important to have a legislation such as this to correct the problem?

You cannot tell the Committee today that a man and a woman will have equal opportunities. Do you agree with me when I make such a statement?

M. Brown: En fait, je ne suis pas d'accord avec ce que vous dites au sujet du secteur bancaire. Par exemple, l'année dernière, 54 p. 100 des employés promus à des postes de direction à la Banque de Montréal étaient des femmes. Pourtant, la proportion de candidates féminines était de beaucoup moins de 50 p. 100. Si l'on se sert du genre de comparaison qu'on invoque d'habitude pour établir l'équité en matière d'emploi, il semblerait donc que les femmes sont favorisées et non désavantagées dans le monde des banques.

J'ai aussi examiné la situation des femmes dans le domaine universitaire, surtout les enseignantes, à partir des années soixante. J'ai examiné les pratiques d'embauche au niveau du doctorat et des postes universitaires. Là aussi, j'ai constaté que, du moins depuis le début des années soixante–dix, les femmes semblent avoir été de plus en plus favorisées.

Il serait faux de dire que les femmes sont victimes de discrimination, du moins dans bon nombre de secteurs, et je ne veux pas dire dans tous les secteurs, puisque je n'ai pas examiné la situation dans des professions comme la comptabilité et le droit. Dans bien des secteurs, les femmes ont en réalité été favorisées depuis longtemps et ne sont certes pas victimes de discrimination.

M. Ménard: M. Brown,

you will allow me to disagree with you on that point. Apart from the designated groups and the fact that we do not agree on the level of discrimination which these groups might suffer, would you agree to extending the Act?

It seems that the Act now applies to about 650,000 people, that its field of application could be greater and that the regulations on federal contracts now apply to an increased number of people. Would you agree to have the Act apply to businesses with 15 employees or more?

In view of the economic situation, where many jobs are being created in the service sector and where large labour–intensive industries will not necessarily remain the main employers in the coming years, do you not believe that, if we want such a piece of legislation to cover the greatest number of people possible, it should apply to businesses with 15 or 20 employees?

[*Texte*]

Dr. Brown: I have two points, one of which has to do with our disagreement. According to Statistics Canada last year, if you take the top third of occupations in Canada—the law profession, health professions, teaching, social work, and those kinds of professions—the representation of women among those top third is one–half. Half of the people employed in that top third of the occupations in Canada are women.

The reason many people believe women are discriminated against—there's this glass ceiling—is that people look at the very top, the top 5%, say, of the workforce and say it is dominated by white, able–bodied males and therefore there's a glass ceiling. This is a fallacious argument. It's fallacious because those people at the very top are much older on average. The average age would be 55 to 65 years old in most professions at that level.

It just happens to be a fact of our history that, after World War II, women didn't tend to acquire the necessary educational qualifications and job experience to move into those positions. They are moving into them now as they've acquired more and more university education. It's therefore a time lag effect, not an effect of discrimination.

• 1145

The second point—

M. Ménard: Je veux comprendre parce que cela me semble au coeur de notre préoccupation comme législateurs. Vous nous dites que dans sept ou huit professions, s'agissant des postes de direction, il y a une majorité de femmes qui peuvent se qualifier pour des postes de direction. Est–ce que je comprends bien ce que vous affirmez?

Dr. Brown: No, I'm saying that the very top of the corporate, political, and academic hierarchies is dominated by white, able–bodied males, but they're older ones. They're from a cohort group who passed through university in the 1950s and 1960s, when women—it's not my fault, it's probably not the fault of anyone here—for one reason or another, didn't tend to go into university education and into paid employment in the numbers they now do.

I'm saying it's a time lag effect, it's not an effect of discrimination. Once women get the job experience, get the educational qualifications, they will move up into those higher–level positions, and we're seeing that progression. If we look at the data properly, if we look at them carefully and accurately, we'll see that women are making progress through these ranks.

There's another point I wanted to make. You asked whether we should broaden the legislation, whether we should include more groups, whether we should include smaller employers. Well, there are two points about that.

As I already pointed out, by the year 2000 it's expected that 85% of new job entrants will belong to one or another of the designated groups. If we broaden it, if we make it more inclusive, if we say we're going to also include francophones, if

[*Traduction*]

M. Brown: J'ai deux choses à dire, dont une qui porte sur notre divergence de vues. D'après les chiffres de Statistique Canada de l'année dernière, il y a 50 p. 100 de femmes dans le tiers des occupations les mieux rémunérées au Canada, c'est–à–dire les avocats, les professionnels de la santé, les enseignants, les travailleurs sociaux, et ainsi de suite. La moitié des travailleurs dans le tiers le mieux rémunéré des occupations au Canada sont des femmes.

Si bien des gens croient que les femmes sont victimes de discrimination, c'est parce qu'il semble y avoir une barrière invisible lorsque l'on constate que les 5 p. 100, disons, des travailleurs au haut de l'échelle sont en majorité des hommes blancs sans handicap physique. On considère donc qu'il y a une barrière invisible, mais cet argument ne tient pas. Il ne tient pas parce que ces gens tout à fait au haut de l'échelle sont en moyenne beaucoup plus vieux que les autres travailleurs. Dans la plupart des professions, l'âge moyen à ce niveau–là varie entre 55 et 65 ans.

C'est un fait historique que, après la Seconde Guerre mondiale, les femmes n'ont pas eu tendance à obtenir le niveau d'instruction et l'expérience du travail nécessaires pour accéder à de tels postes. Elles commencent à y accéder parce qu'un nombre croissant de femmes ont fait des études universitaires. Il y a donc un certain retard, mais ce n'est pas une conséquence de la discrimination.

Quant au deuxième point. . .

Mr. Ménard: I would like to understand because this seems to go to the very heart of our concern as legislators. You are saying that, in seven or eight professions, there is a greater proportion of women who are qualified for management positions. Did I understand you correctly?

M. Brown: Non, ce que j'ai dit, c'est que les échelons supérieurs de la hiérarchie dans le monde des affaires, en politique et dans les universités, sont dominés par des hommes blancs sans handicap physique, mais que ces hommes sont plus âgés que la moyenne des travailleurs. Ils font partie d'un groupe important de travailleurs qui ont fait leurs études universitaires dans les années cinquante et soixante, à une époque où les femmes, pour une raison ou pour une autre, et ce n'est ni ma faute ni sans doute la faute de qui que ce soit ici, n'étaient pas aussi nombreuses qu'elles le sont maintenant à poursuivre leurs études universitaires et à chercher un emploi rémunéré.

Cela reflète une situation qui existait dans le passé; ce n'est pas une conséquence de la discrimination. Une fois que les femmes auront l'expérience du travail et le niveau d'instruction nécessaires, elles accéderont à ces postes supérieurs. C'est ce que nous commençons à constater. Si vous examinez les chiffres soigneusement et convenablement, vous verrez que les femmes commencent à accéder à ces échelons supérieurs.

Il y a autre chose que je tiens à signaler. Vous avez demandé si l'on devait étendre l'application de la loi pour inclure davantage de travailleurs et si la loi devait s'appliquer aux employeurs plus modestes. Il y a deux choses que je tiens à dire à ce sujet.

Comme je l'ai déjà signalé, on prévoit que, d'ici l'an 2000, 85 p. 100 des nouveaux–venus sur le marché du travail feront partie de l'un ou l'autre des groupes désignés. Si nous étendons l'application de la loi, si nous décidons d'inclure plus de

[*Text*]

we're going to also include elderly workers, because once they get laid off it's very hard for them to get back into the workforce, if we include other groups that feel as though they're disadvantaged, pretty soon we're going to have a situation like the one that exists in many parts of India, where 95% of the population is protected by one or another kind of affirmative action.

When you have a situation in which 95% of the population falls under this legislation, it's the same as having no legislation at all, virtually. I mean, if you have a situation in which everyone is advantaged, if everyone enjoys preferential policies, there's no point in having them at all.

Mr. Dromisky (Thunder Bay—Atikokan): I'm impressed. I haven't studied your studies. I really don't know what your studies truly entail, but whether you take a group of managers in a bank, nationally, it doesn't really make any difference. I think your information can be construed. . .simply because within large structures we have mini–structures, which are far more powerful than the larger structures are.

For example, if you're talking about a bank region—the country is divided into regions in the banking industry—whoever is in control, let's say, in Winnipeg will make decisions pertaining to future development patterns, courses for the staff involved, and who is going to be promoted.

The Hudson's Bay Company, for years and years and years, brought in young people from Scotland. That was a form of discrimination right there. Discrimination was in the CPR. From region to region, from division to division, you have discriminatory practices going on, which I don't think could ever be picked up by a study of yours. However, this to me is a very, very common problem. Grain inspectors, for years and years, had a very particular pattern of promotion, and those who were being promoted were from the same family clan and were dear friends and related friends through marriage.

Those are the kinds of subtle things that are happening all across this country. I don't know whether your study could ever pick anything up of that nature.

Dr. Brown: Presumably if this is happening all across the country, national statistics would find evidence of it.

Mr. Dromisky: Not really. Impossible, unless you studied—

Dr. Brown: Why? I mean, you're arguing that certain groups of people are being excluded from employment opportunities. Why wouldn't that show up in the national statistics? No matter how subtle it is, no matter how invisible it is, presumably it would have to show up in the national statistics. If, say—

Mr. Dromisky: It would be the model you're using, what kind of study you're going to be carrying out. There's no doubt about that. Therefore, I'm trying to really determine why you would like to throw away all of the act instead of modifying parts of it to bring about some form of modification.

[*Translation*]

groupes, par exemple les francophones, ou bien les travailleurs âgés qui ont beaucoup de mal à trouver un nouvel emploi s'ils sont congédiés, ou si nous incluons d'autres groupes qui s'estiment défavorisés, nous nous trouverons très rapidement dans une situation comme celle qui existe dans bien des régions de l'Inde, où 95 p. 100 des habitants sont protégés par une mesure d'action positive ou une autre.

Si nous en venons au point où la loi s'applique à 95 p. 100 de la population, cela reviendra à peu près au même que de n'avoir aucune loi. Ce serait vraiment superflu d'avoir une loi qui favorise tout le monde et qui accorde un traitement de préférence à tous.

M. Dromisky (Thunder Bay—Atikokan): Vous m'impressionnez. Je n'ai pas lu vos écrits et je ne sais pas exactement sur quoi ils ont porté, mais peu importe si vous vous êtes penché sur le cas d'un groupe de gestionnaires au niveau national dans une banque. Je pense qu'on peut conclure d'après vos données. . . parce que les grandes structures comportent toujours des mini–structures qui sont beaucoup plus puissantes que les grandes.

Par exemple, dans le cas des banques, le pays est divisé en régions, c'est le directeur régional, à Winnipeg, qui dressera les plans opérationnels pour la région et qui décidera quels cours seront offerts aux employés et qui aura de l'avancement.

Pendant des années et des années, la compagnie de la Baie d'Hudson a fait venir des jeunes gens d'Écosse. C'était en soi une sorte de discrimination. Il y avait aussi de la discrimination au CP. Dans chaque région, dans chaque division, il y a certaines pratiques discriminatoires, mais je ne pense pas qu'une étude comme la vôtre puisse les déceler. Et pourtant, c'est un problème que j'ai très souvent constaté. Pendant des années, les promotions se sont faites d'une façon très particulière pour les inspecteurs de grains. Ceux qui recevaient de l'avancement venaient tous du même clan familial ou étaient de bons amis de la famille et étaient parents par alliance de cette même famille.

Ce sont là des choses subtiles qui se font partout dans le pays. Je ne vois toutefois pas comment votre étude aurait pu déceler de tels problèmes.

M. Brown: Si la même chose se passe partout dans le pays, on peut supposer que cela ressortira des statistiques nationales.

M. Dromisky: Pas vraiment. C'est impossible, à moins d'avoir étudié. . .

M. Brown: Pourquoi? Vous êtes en train de dire que certains groupes n'ont pas accès aux mêmes occasions d'emploi que les autres. Pourquoi cela ne ressortirait–il pas des statistiques nationales? Même si cela se faisait de façon très subtile et presqu'invisible, il faut supposer que cela ressortirait des statistiques nationales. Si, par exemple. . .

M. Dromisky: Cela dépendrait du modèle que vous utilisez et de la façon dont vous menez votre étude. Cela ne fait aucun doute. J'essaie donc de comprendre pourquoi vous voudriez qu'on supprime entièrement cette loi au lieu d'essayer d'en modifier certaines parties.

[*Texte*]

Yes, to a certain extent, we have gone to an extreme, but possibly in between there is a model waiting for us to accept and implement.

Dr. Brown: I guess my main point is that employment equity—this is the idea of achieving proportionate representation in any given workplace—is a misguided goal. It won't eliminate the kind of discrimination you're concerned about to begin with, and it will just institute...

Look at the idea of employment equity or the idea of human rights legislation initially. Go back to Martin Luther King's famous speech:

> ...they will not be judged by the colour of their skin, but by the content of their character.

The underlying motivation was to eliminate race and sex consciousness from hiring. Employment equity institutionalizes it. It forces employers to be extremely conscious of the race and sex of their employees. I think that's a step backward, not a step forward.

I can't comment on the grain elevator inspectors and things like that that you mentioned, but I can comment on areas in which I've done some studying.

The same kind of arguments are made, with respect to employment, in universities in Canada. They are governed by an old–boys network. The top people in the field get together at their learned conference every year to decide who are the best candidates coming up. They tend to favour white, able–bodied males. This is the mythology.

The reality is that white, able–bodied males—especially tenured white, able–bodied males... Similarly, the same thing can be said about lawyers and doctors and so on. Two things are generally true. Take the legal profession. Look at men in this position. First, they like money. Second, they like women. Say you're a law partner and you can hire more women at less pay and make more money for yourself. Therefore, you'll have both more women and more money. So wouldn't you do that? In fact, obviously you would.

There's an enormous amount of chivalry out there that is also ignored. In fact, a study by an American group studied the attitudes of elderly businessmen and found that the group most favourable toward employment equity policies—in the United States it's called affirmative action—were businessmen who had daughters just entering the workforce. That makes sense, doesn't it? If your daughter is just entering the workforce, you want to give her every opportunity possible.

It seems to me to be very bizarre to suppose that all these white, able–bodied men have nothing better to do than go out there and discriminate against women and visible minorities. They want to make money, and they'll hire the best people they can to do that. They like women. They'll hire women if they're the best candidate.

[*Traduction*]

• 1150

Nous sommes peut–être passés d'un extrême à l'autre dans une certaine mesure, mais il y a peut–être quelque chose entre les deux que nous pourrions accepter et appliquer.

M. Brown: Essentiellement, j'imagine, il me semble plus judicieux de fixer comme objectif l'équité en matière d'emploi, c'est–à–dire une représentation proportionnelle de tous les groupes dans un secteur d'emploi donné. Cela n'éliminera pas le genre de discrimination qui vous préoccupe et ne fera qu'instituer...

Voyez donc quel était l'objectif initial de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ou des lois sur les droits de la personne. Vous n'avez qu'à songer au discours bien connu de Martin Luther King:

> ...ils ne seront pas jugés par la couleur de leur peau, mais par la qualité de leur caractère.

L'objectif au départ était d'éliminer les considérations de race et de sexe des pratiques d'embauche. La Loi sur l'équité en matière d'emploi a institutionnalisé cet objectif et cela force les employeurs à bien tenir compte de la race et du sexe de leurs employés. Selon moi, c'est une mesure rétrograde et non progressiste.

Je ne peux pas commenter la situation des inspecteurs d'élévateurs à grain et des autres secteurs d'emploi que vous avez mentionnés, mais je peux commenter les secteurs que j'ai étudiés.

On présente les mêmes arguments à propos des pratiques d'embauche dans les universités du Canada. On prétend que les universités sont administrées par un réseau des anciens; que la haute gomme profite de sa conférence annuelle pour décider qui sont les meilleurs candidats; que l'on a tendance à favoriser les hommes blancs sans handicap. C'est un mythe.

En réalité, les hommes blancs en bonne santé, surtout ceux qui sont titularisés... D'ailleurs, on peut dire la même chose à propos des avocats, des médecins, et ainsi de suite. D'habitude, on peut dire deux choses à leur sujet. Prenez l'exemple des avocats et des hommes au niveau supérieur de la hiérarchie. D'abord, ils aiment l'argent. Ensuite, ils aiment les femmes. Supposons que vous soyez associé dans un cabinet d'avocats et que vous puissiez embaucher plus de femmes à un traitement inférieur et y gagner plus d'argent vous–même. Vous aurez donc en même temps plus de femmes et plus d'argent. N'est–ce pas là ce que vous feriez? Bien sûr que si.

Il y a aussi beaucoup d'esprit chevaleresque aux échelons supérieurs dont on ne tient pas toujours compte. Un groupe américain a étudié les attitudes d'affairistes âgés et constaté que ceux qui étaient le plus en faveur de politiques d'équité en matière d'emploi, et l'on parle plutôt d'action positive aux États–Unis, étaient des affairistes qui avaient des filles sur le point de se joindre à la main–d'oeuvre active. C'est logique, n'est–ce pas? Si votre fille arrive sur le marché du travail, vous voudrez mettre toutes les chances de son côté.

Il me semble fort curieux de supposer que tous ces hommes blancs en bonne santé n'ont rien de mieux à faire de leur temps que de faire de la discrimination contre les femmes et les minorités visibles. Ils veulent gagner de l'argent et ils essaient donc d'embaucher les gens les plus compétents possible. Ils aiment les femmes. Ils sont disposés à embaucher une femme si elle est la meilleure candidate possible.

[*Text*]

Mr. Dromisky: It's not a question of liking women; it's a question of dollars. Where can I get the greatest margin of profit if I'm operating a business?

Dr. Brown: Presumably, if there are lots of women graduating from law schools and they can't find jobs, you can hire them at a bargain–basement price and make more money. So it doesn't make sense, if there's this group out here that is largely unemployed, for employers not to go out there to exploit that group. They would exploit it in the sense of hiring them and using them. This is in the sense of exploiting resources.

Mrs. Hayes (Port Moody—Coquitlam): I appreciate you coming today. I listened with interest to what you said. Take some of your comments on societal pressures, for instance. One could put aboriginals in boardrooms, but that in fact may not be where they want to be. Some women in the labour force may prefer to be elsewhere. You put it well; I thought it was very apropos to your discussion.

I had a question on the hand–out you've given us. You were saying that the original royal commission report in 1984 coined the term "employment equity" and that there was a decision made to avoid the American term "affirmative action". We've seen that with different witnesses who have come before this committee. They deny any association with affirmative action, but then put forward the employment equity philosophy.

[*Translation*]

M. Dromisky: Ce n'est pas une question d'aimer les femmes ou non, mais plutôt une question d'argent. Comment puis–je obtenir la meilleure marge de profit possible?

M. Brown: S'il y a un grand nombre de femmes qui obtiennent leur diplôme en droit et si elles ont du mal à se trouver un emploi, on pourra probablement les embaucher très bon marché et en profiter pour faire plus d'argent. S'il y a un groupe important qui a du mal à trouver des emplois, il ne serait pas logique pour les employeurs de ne pas exploiter la situation. Ils l'exploitent en embauchant des membres de ce groupe et en les faisant travailler. C'est de l'exploitation au sens d'exploitation des ressources.

Mme Hayes (Port Moody—Coquitlam): Je vous remercie d'être venue aujourd'hui. J'ai écouté ce que vous avez dit avec intérêt. Il y a par exemple certaines de vos observations sur les pressions de la société. On pourrait nommer des Autochtones au Conseil d'administration des entreprises, mais ce n'est peut–être pas ce qu'ils veulent. Certaines femmes qui font partie de la main–d'oeuvre préféreraient peut–être être ailleurs. Vous l'avez très bien expliqué et j'ai trouvé cela très judicieux.

J'ai une question à vous poser au sujet de votre documentation. Vous dites que le rapport de la commission royale, en 1984, avait opté pour l'expression «équité en matière d'emploi» et que l'on avait décidé à l'époque d'éviter l'expression américaine «action positive». Nous avons vu la même chose quand divers témoins ont comparu devant le comité. Ils nient avoir quoi que ce soit à voir avec des mesures d'action positive, mais ils appuient le principe de l'équité en matière d'emploi.

• 1155

You've said here that Canadian legislation, even though it evades that word, in fact goes beyond anything countenanced by the American constitution. Could you tell me a little more about what it is you mean by that statement?

Dr. Brown: I should say it's a somewhat risky statement to make because constitutions are open to judicial interpretation and judicial interpretation changes over time. It's always open to the Supreme Court of the United States to change its interpretation of what the constitution means to bring it more into line with Canadian legislation.

What I had in mind specifically was the Ontario Bill 79, which requires private employers who have no contracts with the government to achieve proportionate representation in their workforces. This is setting what in the legislation are called mandatory goals and timetables.

You can split hairs. You can say a mandatory goal with a timetable isn't a quota. I don't know what the difference is. No one has really been able to explain to me what the difference is between a mandatory goal and a timetable or a timetable and a quota, but the word "quota" is often used as a red flag. We're not imposing quotas; they're just targets, they're just goals.

When they are backed by the weight of law, when you can be fined, as in the case on Ontario, $50,000 for not meeting what the Employment Equity Commission deems to be a realistic target, in a sense what you are doing is imposing a

Vous avez dit que, même si la loi canadienne évitait l'expression américaine, elle allait en réalité beaucoup plus loin que toute mesure autorisée par la constitution américaine. Pouvez–vous expliquer un peu mieux ce que vous voulez dire par là?

M. Brown: Je dois dire qu'il est quelque peu risqué de faire une telle déclaration parce que les constitutions peuvent être interprétées par les tribunaux et que cette interprétation évolue avec le temps. La Cour suprême des États–Unis pourrait toujours modifier son interprétation de la constitution américaine et faire en sorte qu'elle se rapproche davantage des lois canadiennes.

Ce à quoi je songeais tout particulièrement, c'est le Projet de loi 79 de l'Ontario, qui exige que les employeurs du secteur privé qui n'ont aucun contrat avec le gouvernement en viennent à une représentation proportionnée parmi leurs employés. Dans cette mesure, on parle de cibles obligatoires et d'échéanciers.

On peut toujours essayer de couper les cheveux en quatre et de dire qu'un objectif obligatoire et un échéancier ne constituent pas un quota. Je ne vois pas quelle est la différence. Personne n'a pu m'expliquer quelle était la différence entre un objectif obligatoire accompagné d'un échéancier ou un échéancier seul et un quota, mais on se récrie souvent quand on mentionne le mot «quota». On ne veut pas imposer de quota; on a simplement des cibles ou des objectifs.

Quand ces objectifs ont tout le poids de la loi de leur côté, quand les employeurs sont passibles d'une amende de 50 000$, comme c'est le cas en Ontario, s'ils ne respectent pas ce que la Commission d'équité en matière d'emploi juge être un objectif

[*Texte*]

quota on it. With the American constitution, many judgments in the Supreme Court of the United States have said that quotas aren't allowed, quotas can't be imposed by government on private employers. So that's what I specifically had in mind with respect to how the Canadian legislation goes beyond the American.

The federal contractors program is different from Bill 79 in some ways. That might make it more in line with something the Supreme Court of the United States would accept. Ontario legislation clearly goes beyond anything they have, at least so far, except as being a legitimate. . .

In the United States they tend to view individuals as having equal inherent worth. You don't get your inherent worth as an individual by virtue of belonging to a particular group. In Canada we're tending to go in the opposite direction, that you don't have any inherent worth as an individual unless you belong to a particular group, a group designated by the legislation.

For example, there was a case in 1993 before the Federal Court of Appeal where a married woman claimed the Income Tax Act discriminates against married couples in favour of unmarried couples. Differential tax treatment allows unmarried couples to claim more deductions and things like that. When the Federal Court of Appeal said sorry, you don't have any rights as a married woman because you're not a disadvantaged group, this completely inverted the logic of section 15 of the Charter, as I point out in the article I passed around.

What you have to ask, according to section 15, is first of all whether unmarried couples are a disadvantaged group. If they are, the second thing you have to ask is whether the intention of the Income Tax Act is to ameliorate those conditions of disadvantage that unmarried couples suffer from. If that was the intention of the Income Tax Act, then you have to ask whether the goal of ameliorating the condition of disadvantaged unmarried couples can be achieved in any way that doesn't require differential treatment between the two groups.

In other words, if you could give unmarried couples a tax break but also give the same break to married couples and thereby achieve the amelioration of those conditions without disadvantaging another group, then presumably you should do that. You should treat them equally.

So those three things have to be proven, it seems to me, in order to be constitutional and to follow section 15 of the charter.

• 1200

None of those things were argued for in the Federal Court of Appeal. The judge used a completely spurious argument and said married couples aren't disadvantaged and therefore they don't have any rights; that has no bearing on the Constitution as far as he could tell.

So what we're getting are judicial interpretations that are very strange and go against even the Constitution of Canada, I would argue.

Mrs. Hayes: Thank you. I may pursue that a little later with another question.

[*Traduction*]

réaliste, d'une certaine façon, on impose un quota pour l'embauche. Selon bon nombre des décisions de la Cour suprême des États-Unis, la constitution américaine ne permet pas au gouvernement d'imposer des quotas d'embauche aux employeurs du secteur privé. C'est à cela que je songeais en disant que les lois canadiennes vont plus loin qu'on peut le faire aux États-Unis.

Le programme des contrats fédéraux diffère du Projet de loi 79 sous certains aspects. À cause de cela, il se rapproche peut-être davantage de ce que la Cour suprême des États-Unis jugerait acceptable. La loi de l'Ontario va nettement plus loin que tout ce qui peut exister aux États-Unis, du moins pour l'instant, sauf pour. . .

Aux États-Unis, on a tendance à considérer que tous les êtres humains ont une valeur innée égale. La valeur innée de chacun ne dépend pas du fait qu'ils appartiennent à un groupe particulier. Au Canada, nous avons tendance à être de l'avis contraire et à considérer qu'un être humain n'a aucune valeur innée à moins de faire partie d'un groupe particulier, d'un groupe désigné par la loi.

Par exemple, en 1993, dans une affaire examinée par la Cour fédérale d'appel, une femme mariée disait que la Loi de l'impôt sur le revenu défavorisait les couples mariés par rapport aux couples non mariés. Parce que la Loi de l'impôt les traite différemment, les couples non mariés peuvent réclamer plus de déductions, et ainsi de suite. En disant, nous le regrettons, mais vous n'avez pas de droit particulier comme femme mariée parce que vous ne faites pas partie d'un groupe défavorisé, la Cour d'appel fédérale a renversé totalement le raisonnement de l'article 15 de la Charte, comme je le signale dans l'article que j'ai fait circuler.

D'après l'article 15 de la Charte, il faut demander d'abord si les couples non mariés constituent un groupe défavorisé. Dans l'affirmative, il faut ensuite demander si l'intention de la Loi de l'impôt sur le revenu consiste à réduire les désavantages que subissent les couples non mariés. Si c'est effectivement l'intention de la loi, il faut alors demander si l'on peut atteindre cet objectif d'améliorer la situation des couples non mariés d'une façon qui ne nécessite pas que les deux groupes soient traités différemment.

Autrement dit, si vous pouvez donner une concession fiscale aux couples non mariés et donner aussi la même concession aux couples mariés pour améliorer la situation du groupe des couples non mariés sans défavoriser un autre groupe, c'est ce qu'il faudrait faire. Les deux groupes devraient être traités également.

Il me semble donc qu'il faut établir ces trois choses pour respecter l'article 15 de la Charte et la Constitution.

Pourtant, aucun de ces arguments n'a été présenté à la Cour d'appel fédérale. Le juge a invoqué un raisonnement tout à fait fallacieux en disant que les couples mariés ne sont pas défavorisés et n'ont donc aucun droit; cela n'a aucun rapport avec la Constitution d'après ce qui est ressorti de son argument.

À mon avis, les tribunaux interprètent les lois de façon très curieuse qui entrent eux-mêmes en contradiction avec la Constitution du Canada.

Mme Hayes: Merci. Je reviendra peut-être là-dessus plus tard.

[*Text*]

I did want to ask a question specifically. I tend to agree with you that even the list that is there is questionable perhaps, as opposed to my colleague. To expand it further is perhaps getting us into more trouble rather than helping the situation.

I also agree with you that there are certain people in our society that do need special facilitation, shall we say? The disabled, for instance. You did mention that in your presentation. How, specifically, as opposed to an employment equity act, could that group be helped by us as legislators?

Dr. Brown: I have to confess I'm not really up on the group of disabled persons, because it's a relatively small group. I tend to focus on the other groups mostly. But there are a number of ways you can facilitate physical disabilities. You can make means for wheelchair access, for example, at universities and schools, and so on, to allow them to gain entry to gain the qualifications needed for employment.

The Chair: Should it be mandatory or voluntary?

Dr. Brown: I suppose with respect to public institutions, universities and governments and so on—I don't see any reason why it shouldn't be made mandatory.

With respect to private employers, I'm not sure. I think private employers are often in the best position to determine what are the benefits of, say, wheelchair access to this particular employer? Do the costs outweigh the benefits? I think the individual employers are often the best judges of those things, and to make a general rule is going to be probably, in many cases, a waste of money even from the point of view of disabled persons. They would rather see the money directed into uses that are beneficial to them rather than just simply a waste on employers' resources.

The Chair: Mrs. Hayes, would you like to pursue that further?

Mrs. Hayes: Philosophically, given the state of the economy and the state of the nation, resources of government and the time and effort of government, I believe, should be addressed to those who need it and not to those who don't. That's why I'm focusing on those in our society who do need the help.

When we say that perhaps the enforcement of aid to the disabled in public institutions—did I gather you're saying that should be mandatory and should be public service only but supported by government legislation?

Dr. Brown: Yes. I wouldn't be too uncomfortable with making it mandatory within public institutions. I would be much more uncomfortable with making even facilitative measures mandatory in private employment, although maybe a few directed at large businesses, businesses that employ a large workforce, might make more sense. But for many small employers the returns on it simply wouldn't justify the expense.

[*Translation*]

J'ai une question précise à vous poser. Contrairement à mon collègue, j'aurais tendance à croire que même la liste que nous avons maintenant est quelque peu douteuse. En essayant d'étendre davantage l'application de la loi, nous causerions peut–être plus de problèmes qu'autrement.

Je suis aussi d'accord avec vous qu'il y a certains membres de notre société qui ont besoin d'une aide particulière, si l'on peut dire. Par exemple, les personnes handicapées. Vous en avez parlé dans votre exposé. Comment les législateurs pourraient–ils aider ce groupe autrement que dans une loi sur l'équité en matière d'emploi?

M. Brown: Je dois admettre que je ne suis pas tellement au courant de la situation des personnes handicapées parce qu'elles constituent un groupe relativement modeste. Je me suis concentrée surtout sur les autres groupes. Il y a cependant divers moyens d'aider les personnes qui souffrent d'un handicap physique. On peut, par exemple, rendre les universités, les écoles, et ainsi de suite accessibles aux fauteuils roulants pour permettre aux personnes handicapées d'obtenir les diplômes nécessaires pour trouver un emploi.

Le président: Est–ce que ce devrait être obligatoire ou volontaire?

M. Brown: Je ne vois pas pourquoi ce ne devrait pas être obligatoire pour les institutions publiques comme les universités et les gouvernements.

Je n'en suis pas certaine dans le cas des employeurs du secteur privé. Selon moi, ces employeurs sont souvent mieux placés que d'autres pour déterminer quels sont les avantages de permettre, par exemple, l'accès au fauteuil roulant pour un employé en particulier. Est–ce que le coût dépasse les avantages? À mon avis, les employeurs eux–mêmes sont souvent les mieux placés pour en juger et, dans bien des cas, ce serait un gaspillage d'argent que d'imposer une règle générale à ce sujet, même du point de vue des personnes handicapées elles–mêmes. Elles préféreraient probablement que l'argent soit utilisé pour des choses qui leur seront utiles plutôt qu'à quelque chose qui ne constitue qu'un gaspillage d'argent pour l'employeur.

Le président: Avez–vous quelque chose à ajouter à ce propos, madame Hayes?

Mme Hayes: Vu la conjoncture économique et la situation du Canada, il me semble que le gouvernement devrait consacrer ses ressources, de même que son temps et ses efforts pour aider ceux qui en ont besoin et non pas ceux qui n'en n'ont pas besoin. C'est pour cela que je me concentre sur les membres de notre société qui ont besoin d'aide.

À propos des mesures pour aider les personnes handicapées dans les institutions publiques, avez–vous bien dit que ce devrait être obligatoire et que ce devrait être considéré uniquement comme un service public avec une loi à l'appui?

M. Brown: Oui. Je n'aurais pas vraiment d'objection à ce que ce soit obligatoire pour les institutions publiques. J'hésiterais toutefois beaucoup plus à rendre même des mesures d'appui obligatoire pour les employeurs du secteur privé, quoi que cela pourrait être plus raisonnable dans le cas de certaines mesures pour les grandes entreprises qui ont un grand nombre d'employés. Par ailleurs, pour bien des petits employeurs, la dépense ne serait tout simplement pas justifiée.

[*Texte*]

Maybe I should make another point about the expense of employment equity. It isn't simply the cost to government. In fact, the running of the government bureaucracy in Ontario, for example, the Employment Equity Commission, costs something like $12 million a year to run, and this is just in the early stages. Presumably, once it gets fully up and running, costs will increase.

The $12 million is a relatively small part of the costs. There are many other costs that have to be included—the cost to employers. They have to hire a consultant or an employee to administer the program. If an employer has, say, 48 employees and they're thinking of expanding. . .they'd have to hire more and bring them within the reach of the Employment Equity Act. If they hire three more people, it would make their workforce 51 people.

• 1205

They're going to think twice, because what that means is now all of a sudden they have this extra office they have to create—the office of the employment equity officer—to run their employment equity program. Expansion might not justify that additional expense, so instead of expanding, employers might just forgo the business. Other employers who are more mobile might move to a different jurisdiction, like across the river to Michigan or something like that.

There are many costs to employment equity that generally aren't recognized.

There was a study by *Forbes* magazine in February 1993 with respect to the American employment equity commission. They found the cost of the Equal Employment Opportunity Commission of the United States was equal to 4% of the American GDP. That's more than what the American government spends on agricultural subsidies. It's more than what they spend on public education.

I don't want to say the costs are the most important consideration. To me, basic human rights are the most important consideration. You shouldn't discriminate against individuals, because all individuals have equal inherent worth, including white, able–bodied males. That's the bottom line. But the costs can't be ignored either. They can be quite significant.

Mr. Telegdi (Waterloo): I get the feeling you're almost saying here I am, a white, able–bodied male, and somehow my group is supposed to redress the injustices that were done before.

You mentioned you went to the University of Waterloo.

Dr. Brown: Yes.

Mr. Telegdi: There are three of us around this table who spent some time at the University of Waterloo. I spent some time there in the 1960s and was there until close to the mid–1970s.

Just reflecting back on the University of Waterloo, I have to call some of your stats into question. Very rare was it that you would see engineering students who were female. It just wasn't the norm. They were very few and far between. As a matter of

[*Traduction*]

Je pourrais peut–être ajouter quelque chose au sujet du coût de l'équité en matière d'emploi. Ce n'est pas simplement un coût pour le gouvernement. Pour administrer la bureaucratie gouvernementale en Ontario, par exemple, en l'occurrence la Commission d'équité en matière d'emploi, cela coûte aux alentours de 12 millions de dollars par année et la commission n'en est qu'à ses débuts. Une fois qu'elle fonctionnera à pleine capacité, il faut compter que le coût augmentera.

En outre, ces 12 millions constituent une partie relativement mineure du coût total. Il y a bien d'autres coûts dont il faut tenir compte, soit le coût des employeurs. Ils doivent embaucher un expert–conseil ou un employé pour administrer le programme. Par exemple, si un employeur a maintenant 48 employés et songe à augmenter ses effectifs. . . il devra se conformer aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, car s'il embauche trois employés de plus, il aura des effectifs de 51 employés.

Ils y penseront à deux fois, parce que tout à coup ils devront créer un service supplémentaire—le service d'équité en matière d'emploi—pour s'occuper du programme. Comme l'expansion proposée ne justifiera peut–être pas la dépense supplémentaire, les employeurs s'en passeront. D'autres, plus mobiles, iront ailleurs, de l'autre côté du fleuve, au Michigan, par exemple.

L'équité en matière d'emploi comporte beaucoup de coûts qui ne sont pas reconnus.

Le magazine *Forbes* a mené une étude en février 1993 sur la commission américaine d'équité en matière d'emploi. Il a pu établir que le coût de cette commission équivalait à 4 p. 100 du PIB américain. C'est plus que le gouvernement américain ne consacre aux subventions à l'agriculture. C'est plus qu'il ne consacre au réseau d'éducation public.

Je ne veux pas dire par là que les coûts sont l'aspect le plus important de la question. Ce sont les droits de la personne qui viennent en premier. Il ne doit pas y avoir de discrimination entre les individus, parce que tous sont de valeur égale, y compris les hommes blancs bien portants. Ce doit être le principe fondamental. Cependant, les coûts ne peuvent pas être ignorés. Ils sont très importants.

M. Telegdi (Waterloo): J'ai l'impression que ce que vous dites c'est ceci: Je suis un homme blanc bien portant; le groupe auquel j'appartiens est censé réparer les injustices du passé.

Vous avez fréquenté l'Université de Waterloo, avez–vous dit.

M. Brown: Oui.

M. Telegdi: Nous sommes trois autour de cette table à y être allés. J'y suis entré au cours des années soixante et y suis resté jusqu'au milieu des années soixante–dix.

Mes souvenirs de l'Université de Waterloo m'amènent à me poser un certain nombre de questions au sujet de vos statistiques. Il y avait très peu de femmes à la Faculté de génie. Elles étaient l'exception. Lorsqu'on organisait un bal, on avait

[*Text*]

fact, I think when they used to put on a dance, they used to invite the nurses from off campus, because there was quite a bad ratio. As far as the arts faculty goes, yes, I would agree with you that there was a pretty good split, but you certainly didn't find that in the engineering school.

The other thing I recall is when I was the president of the Federation of Students, I made a presentation to OCUA when they came to campus. There definitely was very little representation of female faculty members. The ones who existed tended to be lecturers. There was small representation in terms of the other professional programs, such as architecture.

In one of the studies we did at the time we also found that females entering some of those programs tended to drop out, for whatever reason. It probably had to do with the domination of the departments at that time. This was close to the mid–1970s, so I bring it up, because it wasn't all that long ago. It's something I remember well. I guess you probably weren't thinking about that too much at that time in your life.

The one thing that strikes me is when you say the ratio is 85:15—85% target groups to 15% young, able–bodied males—I don't understand where you would get that figure. We had some figures given a couple of meetings ago. I can't recall the gentleman's name who gave those figures, but he talked about designated groups in the labour force in selected areas. He talked about the Canadian average, where that number came to 64.6%. Keep in mind that the 64.6% had some double or triple counts, meaning if you were female, aboriginal and disabled, you were counted three times. That's how they came to 64.6%. So I'm curious about the 85:15 figure you have. I would like to—

[*Translation*]

l'habitude d'inviter des infirmières de l'extérieur parce que le rapport hommes–femmes était très disproportionné. À la Faculté des arts, je suis d'accord avec vous, il y avait une meilleure répartition. À l'école de génie, cependant, la situation était tout autre.

Je me souviens également qu'en tant que président de la fédération des étudiants j'ai eu l'occasion de faire un exposé à l'OCUA lorsque cette association est venue à l'université. Il y avait très peu de femmes dans le corps enseignant. Celles qui en faisaient partie avaient tendance à être de simples chargées de cours. Il y avait quelques représentantes des autres programmes, comme l'architecture.

Dans l'une des études que nous avons menées à l'époque, nous avons par ailleurs pu déterminer que les femmes qui se joignaient à certains de ces programmes avaient tendance à abandonner en cours de route pour un certain nombre de raisons. C'était probablement à cause de la façon dont les facultés étaient dominées à ce moment–là. Je vous rappelle que c'était au milieu des années soixante–dix, donc il n'y a pas si longtemps. Je m'en souviens très bien, et ce, même si ce n'était pas un sujet qui me préoccupait tellement à ce stade de ma vie.

Je suis particulièrement frappé par le ratio de 85:15 que vous avancez—85 p. 100 pour les groupes désignés et 15 p. 100 pour les hommes jeunes, bien portants. Je ne sais pas d'où vous tirez ces chiffres. Nous avons entendu un témoignage il y a quelque temps, je ne me souviens plus du nom du monsieur, mais il nous a donné lui aussi des chiffres sur les groupes désignés au sein de la main–d'oeuvre. Selon lui, la moyenne canadienne était de 64,6 p. 100. Et il fallait tenir compte du fait que le 64,6 p. 100 comportait des comptes doubles et triples; une femme autochtone handicapée, par exemple, était comptée trois fois. C'est ce qui expliquait le pourcentage final. Je suis donc curieux de savoir comment vous en êtes arrivé au chiffre de 85:15. Je voudrais bien. . .

• 1210

Dr. Brown: I can answer that question first. If you look on page 11 at item 4, the 85% figure comes from the March 1993 issue of *Policy Options*. The authors of the article were Edward Harvey and John Blakely, both of whom are supporters of employment equity in Ontario. I think one of them is a lawyer concerned about employment equity legislation. That was their estimate for people entering the workforce in the year 2000, not this year.

I suppose his estimate is based on projections of increasing aboriginal—the aboriginal population tends to be quite young and a lot of them aren't in the workforce yet. They will be by the year 2000, however. Visible minority groups are also increasing in Canada, so it's based on a projection.

Mr. Telegdi: Then I would suggest that projection includes double and triple counting.

M. Brown: Je vais répondre à cette question en premier. Si vous vous reportez à la page 11, article 4, vous constaterez que le chiffre de 85 p. 100 est tiré de l'édition de mars 1993 de *Policy Options*. Les auteurs de l'article, Edward Harvey et John Blakely, sont tous deux en faveur de l'équité en matière d'emploi en Ontario. Je pense que l'un des deux est avocat spécialisé dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Il s'agissait de leur estimation du nombre de personnes rejoignant à la main–d'oeuvre en l'an 2000, et non pas maintenant.

Je suppose que son estimation tient compte des tendances démographiques chez les Autochtones—la population autochtone est généralement très jeune; beaucoup d'Autochtones sont trop jeunes pour travailler actuellement. Ils seront donc prêts vers l'an 2000. Les minorités visibles s'accroissent également au Canada. Les projections tiennent compte de ces courbes.

M. Telegdi: Cette projection doit comprendre des calculs doubles et triples.

[*Texte*]

Dr. Brown: He said at least one group, so I believe that would eliminate that. In any case, I'm not too concerned about debating numbers. Even 64% is a pretty high burden. Instead of a 6:1 ratio it might only be a 2:1 or 3:1 ratio, but that's still quite onerous. If you are young, able–bodied male or you have grandsons, for example, you might be concerned about that. That's a relatively easy question to answer.

On your other question about the University of Waterloo, engineering is an exception, as are architecture and mathematics, which are the main areas at the University of Waterloo. The University of Waterloo isn't a typical university, so if you take specific examples, as I said, you'll find some where the averages are low and some where the averages are high. If you just focus on the ones that are at the low end, that is arguing statistics in a one–sided manner.

As well, I think your experiences from the 1960s and 1970s are quite different from the reality of today. In fact, one of my complaints is that many of the people making these laws in Canada got their education in the 1950s and 1960s when the situation was quite different from what it is now, and they are—I don't like to use the term, but maybe it's appropriate—out of touch with the reality of today.

You contrasted engineering with nursing. If we're going to say that 20% of enrolments in the engineering program for women is inadequate and we have to increase that, why don't we also say that 5% of enrolments in nursing for men is also inadequate? Why don't we have affirmative action or whatever you want to call it for men in nursing, primary teaching and all the female–dominated occupations? If you don't you're just going to put all of these men on the unemployment lines. You have to fit them in somewhere. If you can't fit them into a male–dominated occupation, then you have to fit them into a female–dominated occupation.

What we need if we're going to have employment equity is an equitable employment equity that corrects these disparities in both directions. At the University of Lethbridge we have five hiring units. We have faculties of arts and sciences, management, education, the library and. . .I believe fine arts is the fifth one. Of those five, only two don't have policies with respect to employment equity or increasing the representation of under–represented groups. Those two units are the library and the school of nursing, and both have proportions of women something in the order of 95%.

The greatest gender disparities in our workforce now are gender disparities that favour women rather than discriminate against women, yet we don't seem to think this is worthy of correcting. I don't know why that is. If people believe

[*Traduction*]

M. Brown: Il parle d'au moins un groupe. Cette possibilité est donc éliminée. De toute façon, je ne suis pas intéressée à discuter de chiffres. Même à 64 p. 100, le fardeau est trop lourd. Plutôt que d'être de 6 contre 1, le fardeau est peut–être de seulement 2 contre 1 ou de 3 contre 1. Il n'en demeure pas moins qu'il représente un coût très important. Pour une jeune homme bien portant ou encore pour quelqu'un qui a des petits–fils, la situation est inquiétante. C'est là ma réponse à cette question.

Pour ce qui est de votre autre question au sujet de l'Université de Waterloo, le génie, l'architecture et les mathématiques sont tous des exceptions, et il se trouve que ce sont les programmes les plus importants à cette université. Elle n'est pas une université typique. Comme je l'ai dit, vous pouvez trouver des exemples où les moyennes sont basses comme vous pouvez en trouver où les moyennes sont élevées. Si vous voulez seulement tenir compte de ceux où les moyennes sont basses, vous utilisez les statistiques d'une façon biaisée.

Je me demande également si votre expérience des années soixante et soixante–dix correspond bien à la réalité moderne. C'est justement là une de mes doléances. Beaucoup de gens qui édictent ces lois au Canada ont été éduquées au cours des années cinquante à soixante, alors que la situation était tout autre; ils ne sont plus au diapason de la situation.

Vous avez parlé du génie et des sciences infirmières. Si vous prétendez que 20 p. 100 des inscriptions au programme de génie pour les femmes est insuffisant, pourquoi n'indiquez–vous pas également que 5 p. 100 des inscriptions en sciences infirmières pour les hommes est également insuffisant? Pourquoi ne préconisez–vous pas de programme d'action positive, quelle que soit l'expression que vous vouliez employer, à l'intention des hommes pour qu'ils aient un meilleur accès aux sciences infirmières, à l'enseignement au primaire et à toutes les autres professions dominées par les femmes? Si vous ne le faites pas, vous risquez d'envoyer beaucoup d'hommes au chômage. Ils doivent pouvoir faire quelque chose. S'ils ne peuvent plus s'orienter vers les professions dominées par les hommes, ils devraient avoir accès à celles qui sont dominées par les femmes.

Si vous voulez vraiment avoir l'équité en matière d'emploi, vous devrez corriger les écarts d'un côté comme de l'autre. À l'Université de Lethbridge, cinq unités embauchent. Les facultés des arts et des sciences, l'administration, l'éducation, la bibliothèque et. . . les beaux–arts, je pense. De ces cinq, seulement deux ont des politiques d'équité en matière d'emploi ou visant à accroître la présence des groupes sous–représentés. Ces deux unités sont la bibliothèque et l'école des sciences infirmières, et la proportion des femmes est de l'ordre de 95 p. 100.

Les inégalités les plus importantes qui existent dans la main–d'oeuvre actuellement sont les inégalités selon le sexe; plutôt que d'empêcher la discrimination contre les femmes, elles accordent la préférence aux femmes. Malgré tout, nous ne

[*Text*]

proportionate representation is a goal worth achieving—I don't myself, for the reasons that I give—why don't you try to achieve it in nursing, libraries, primary education and things that tend to be female–dominated?

If the legislation were equalized in this way—that's one amendment that I would suggest you look at—I think it should be applied equally to all groups. Where white, able–bodied males are found to be under–represented, let's increase their representation rather than increase their representation on the unemployment lines.

• 1215

Mr. Telegdi: Some of the issues we have talked about—and you have been quite a good advocate—are how we have gotten into the whole issue of employment equity, and some of the disastrous ways in which it has been implemented, particularly the province of Ontario, where ads such as "White males need not apply" have appeared. It has probably caused quite a bit more intolerance than existed before. So, inadvertently, it might have caused more harm than good, in that regard.

But there is another one we talked about as a committee. There is a way to be very fair to everybody when somebody gets hired. At the point when it comes down to where a visible minority applicant, or any of the other target groups, is in a tie with a white, able–bodied male, do it by the flip of a coin. Put the element of fairness back in. Do you want to make a comment on that?

Dr. Brown: Again, I think your first point about ads like this increasing intolerance is absolutely right on the money. If you look at how these laws have been implemented, in any place you want to look at in the world, it has always increased tensions. Specifically, India is the best example here. They have had laws like this in place for much longer than Canada, much longer than the United States, specifically for Tamils and Untouchables and other such groups. Compared to Canadian groups, they have really strong cases for arguing that they have faced discrimination and prejudice.

But when you advertise that certain groups aren't even allowed to apply—you can look at the Canadian Association of University Teachers *Bulletin* and find all kinds of ads along these lines. It's not just the Ontario government.

It really does increase hostility between groups. Even more than that, I would say that it has an effect on morale in the workplace. If you're working for an employer while knowing that no matter how hard you work or how good you are, you're going to be passed over for a promotion because they have to meet a target, you're not going to be as commited to your work. Your morale is going to be disrupted. The workplace is going to be not as congenial, not as productive. These effects are real and genuine. When you work in an institution like a university, you can see the antagonisms between groups when policies like this are put forward.

[*Translation*]

sentons pas le besoin de rectifier cette situation. Je me demande bien pourquoi. Si on veut en arriver à une représentation proportionnée de tous les groupes—je ne souscris pas moi–même à cet objectif, pour les raisons que je vous ai indiquées—pourquoi n'intervient–on pas également dans les sciences infirmières, les bibliothèques, l'enseignement au primaire et les autres domaines dominés par les femmes?

Si la loi était modifiée en ce sens—je vous incite à l'envisager—les chances seraient égales pour tout le monde. Lorsque les hommes blancs bien portants seraient sous–représentés dans un domaine, ils auraient l'occasion de s'y affirmer davantage plutôt que d'être confinés au chômage.

M. Telegdi: Nous avons examiné en tant que comité—vous avez très bien présenté vos arguments en ce qui vous concerne—les causes des problèmes actuels reliés à l'équité en matière d'emploi ainsi que les tentatives parfois désastreuses de mise en oeuvre de cette mesure, particulièrement en Ontario où des annonces comme «Les hommes blancs sont priés de s'abstenir» ont fait leur apparition. Il en est sans doute résulté encore plus d'intolérance qu'auparavant. La mesure pourrait parfois causer plus de tort que de bien sur ce plan.

Nous avons également discuté d'une autre possibilité. Il y aurait une façon de procéder qui serait juste à l'endroit de tout le monde. Lorsqu'un candidat issu d'une minorité visible ou d'un autre groupe désigné serait à égalité avec un homme blanc bien portant, on déciderait en tirant à pile ou face. L'égalité des chances pourrait être rétablie de cette façon. Qu'en pensez–vous?

M. Brown: D'abord, ce que vous dites au sujet de l'intolérance que suscitent de telles annonces est tout à fait juste. Ces mesures ont toujours créé des tensions dans les pays du monde où elles ont été appliquées. L'Inde est le meilleur exemple à ce propos. Elle a des lois semblables depuis bien plus longtemps que le Canada ou les États–Unis pour, entre autres groupes, les Tamouls et les Intouchables. La discrimination et les préjugés auxquels ils font face est beaucoup plus évidents que pour les groupes désignés au Canada.

De telles annonces, interdisant à certains groupes de se présenter—le *Bulletin* de l'Association canadienne des professeurs d'université en fourmille. Le gouvernement de l'Ontario n'est pas le seul coupable.

Elles exacerbent l'hostilité entre les groupes. Elles affectent même le moral des travailleurs. Un travailleur qui sait que, quels que soient les efforts qu'il déploie, quelle que soit sa compétence, il serait préféré à quelqu'un d'autre en vue d'une promotion parce que l'employeur doit atteindre un certain objectif et ne peut être aussi motivé qu'il devrait l'être. Son moral s'en ressentira. Le milieu de travail ne peut pas être vraiment agréable ou productif dans ce genre de situation. De telles actions ont une incidence réelle. Dans les universités, l'antagonisme entre les divers groupes devient évident lorsque de telles politiques sont introduites.

[*Texte*]

M. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): Professeur Brown, j'ai un peu de difficulté à suivre votre raisonnement. Je vais essayer de comprendre un peu où vous vous en allez avec votre intervention et je vais faire quelques commentaires. Je vous laisserai ensuite la parole pour que vous puissiez réagir.

D'une part, si je comprends bien, vous dites que vous êtes contre la discrimination, mais selon ma compréhension, l'ensemble de votre propos va dans un sens tout à fait contraire. Je crois comprendre que votre analyse veut qu'il n'existe pas de problèmes de discrimination au Canada, que le gouvernement fédéral ou tout autre gouvernement ne devrait pas s'en préoccuper et qu'on devrait laisser aller les choses comme elles vont actuellement.

Je crois personnellement que, quand on parle d'équité en matière d'emploi, l'objectif ultime est d'offrir à toutes les personnes de la société des chances égales de pouvoir travailler, vivre, avoir des loisirs, enfin toutes les activités humaines normales. Autrement dit, il s'agit de faire en sorte que les chances soient les mêmes pour tous, du moins en principe. On devrait s'attacher à trouver des formules qui permettent à toutes les personnes de pouvoir fonctionner le plus normalement possible dans notre société.

[*Traduction*]

Mr. Bernier (Mégantic—Compton—Stanstead): I am not sure that I can follow your reasoning, Professor Brown. I will try to recapitulate your position before offering my comments. Then, I will leave you some time to react.

On the one hand, if I understood you correctly, you said that you rejected discrimination, but on the other hand, you present all kinds of arguments going against that assertion. I think that what I really heard you say is that there is no discrimination problem in Canada, the governments, federal or otherwise do not have to worry about it and that things should stay as they are.

To me, employment equity means giving everybody in society equal chances to work, live, have leisure time, carry on all the activities normal to a human being. In other words, the chances are supposed to be the same for everybody. What we should do is find solutions that allow all members of society to function as normally as possible.

• 1220

Je me réfère en particulier au groupe des personnes handicapées. Vous avez dit que ce n'était pas une préoccupation pour vous à cause du petit nombre de personnes que cela implique. Je vous mentionne simplement qu'au Québec, on évalue à 800 000 le nombre de personnes qui ont un handicap. Donc, ce n'est pas un petit groupe.

Dans le cas des personnes handicapées en particulier, quand on parle d'équité en matière d'emploi, au-delà des proportions qu'on devrait retrouver dans toutes les entreprises—là-dessus, il peut y avoir des points de vue sur lesquels on serait d'accord—, il s'agit de permettre aux personnes de bien fonctionner dans la société.

Vous avez donné l'exemple de l'université. Dans les milieux de travail, bon nombre de personnes handicapées n'ont pas les moyens d'occuper l'emploi qui pourrait leur être offert. Ce n'est pas parce qu'elles ne sont pas capables de l'occuper, que ce soit en terme d'accessibilité ou d'adaptation du poste de travail.

Je vous pose une question d'ordre général. Selon vous, est-ce qu'il existe des personnes qui subissent les effets de la discrimination au Canada? Si oui, qu'est-ce qu'on devrait faire pour améliorer le sort de ces personnes-là, particulièrement en matière d'équité en emploi?

Dr. Brown: First of all, you say that my claim is that there is no problem of discrimination in Canada. That isn't my position at all. My position is that discrimination and prejudice exist in Canada, but you must also recognize that it happens in every imaginable way. Some of it is directed against visible minorities, women, aboriginal Canadians and the disabled. Some of it is directed against white, able-bodied males. Some of it is directed by visible minorities against other visible minorities. Some of it is directed by visible minorities against white, able-bodied males.

It isn't simply a problem that white, able-bodied males have; therefore it shouldn't simply be a problem that white, able-bodied males are expected to correct. It's a problem for everyone to pitch in and correct. But the way the legislation is

I specifically refer to disabled people. You said that it was not a concern for you given the small number of affected people. I would mention that just in Quebec there are an estimated 800,000 disabled persons. So, it is not a small group.

In the case of disabled people in particular, when we talk of employment equity, beyond the percentages that should exist in all enterprises—on that point, there may be opinions on which we would agree—the point is to allow people to function as they should among the rest of society.

You gave university as an example. In work environments, many disabled people do not have the means to take the employment that they might be offered. Not because they are not able to fill that job, whether it be because of access to work premises or because of accommodation of a work station.

I will ask you a general question. In your view, are there in Canada people who are affected by discrimination? If so, what should we do to improve their condition, especially in terms of employment equity?

M. Brown: D'abord, vous dites que je prétends qu'il n'y a pas de problème de discrimination au Canada. Ce n'est pas du tout ce que je soutiens. Je dis qu'il y a de la discrimination et des préjugés au Canada, et qu'il faut aussi se rendre compte que ces attitudes se manifestent de mille façons. Elles peuvent viser des membres des minorités visibles, des femmes, des Canadiens d'origine autochtone et des personnes handicapées. Il arrive aussi qu'elles visent des hommes blancs bien portants. Il arrive que des membres de minorités visibles agissent de façon discriminatoire à l'encontre des membres d'autres minorités visibles. Il arrive aussi que des membres de minorités visibles agissent de façon discriminatoire à l'encontre d'hommes blancs bien portants.

Le problème n'étant pas propre aux hommes blancs bien portants, il ne faudrait pas qu'on s'attende à ce qu'ils soient les seuls à s'y attaquer. C'est un problème que nous devons tous tâcher de régler. Toutefois, compte tenu de la façon dont la loi

[*Text*]

written now, only white, able–bodied males are expected to pay the price, and that's one of the things that's unjust about it. So yes, there is a problem, but this legislation isn't a good instrument designed to solve that problem.

One point you make is that the point of the legislation is to create equal opportunities. My argument, in the earlier part of the presentation, was that this is only one objective of the legislation; that there are at least four main objectives of employment equity and they conflict, and they in fact undermine equal opportunity rather than support it. When you've got conflicting and even contradictory objectives in one piece of legislation, one of the problems is that it's a logical impossibility that they're all going to be achieved at the same time.

As I say in the document that I passed around, it's like a bus company saying it's not going to break any rules of the road, it's going to obey the law to the letter, but then it posts schedules that can only be met by speeding. There's something wrong with that, right? You'll recognize that business like that is being dishonest. And this is what employment equity is like. It says oh, we're not going to discriminate against anyone; we're going to create equal opportunities and give everyone a fair chance, but by the way, white, able–bodied males need not apply.

You can't combine those two goals.

The Chair: May I interject here? Does the law say that white, able–bodied men may not apply?

Dr. Brown: What the legislation allows is that—

The Chair: Does it or does it not say that?

Dr. Brown: Well, in Ontario—

The Chair: Yes or no? Or do you know, Dr. Brown? I want to get clarification of your statement.

Dr. Brown: The legislation doesn't say white—

The Chair: Thank you. You may proceed, Mr. Bernier.

Dr. Brown: I was in the middle of answering his question.

• 1225

The Chair: Yes, but I wanted a clarification—with the permission of the group—because you were making a premise that to me is fallacious. I would like to be very sure it is based on fact because the committee is concerned about facts.

Dr. Brown: I'm trying to clarify what I said.

The Chair: Yes, thank you.

Dr. Brown: In the case of Bill 79 in Ontario, the legislation says that employers are allowed to give preference in hiring and even to deny positions to white, able–bodied males.

The federal contractors program doesn't use that terminology. But it allows it. That's why we have employers all over Canada advertising jobs that explicitly say—I'm paraphrasing—if you don't belong to a designated group, don't bother applying.

[*Translation*]

est libellée, celle–ci donne à penser que seuls les hommes blancs bien portants doivent payer le prix et c'est là une des injustices qui en découle. Effectivement, il y a un problème, mais cette loi n'est pas un bon moyen de le régler.

Vous dites entre autres choses que la loi vise à offrir des chances égales. Au début de mon exposé, j'ai dit que ce n'était là qu'un des objectifs de la loi; qu'il y a au moins quatre grands objectifs d'équité en matière d'emploi et qu'ils se contredisent, qu'en fait ils minent l'objectif d'égalité des chances plus qu'ils ne le soutiennent. Quand un texte législatif vise des objectifs conflictuels et même contradictoires, il est impossible de les atteindre tous en même temps.

Comme je le dis dans le document que je vous ai remis, c'est comme si une compagnie d'autobus s'engageait à ne violer aucune des règles de la circulation, à les respecter à la lettre, mais établissait des horaires qu'elle ne pourrait respecter qu'en excédant les limites de vitesse permises. Il y a là quelque chose qui ne va pas, n'est–ce pas? Vous admettrez qu'une entreprise qui agirait de la sorte serait malhonnête. Or c'est ce à quoi ressemble la législation sur l'équité en matière d'emploi. On nous dit qu'on ne va agir de façon discriminatoire envers personne; qu'on va offrir à tout le monde des chances égales, que chacun aura sa chance, mais que, soit dit en passant, il est inutile pour les hommes blancs bien portants d'essayer de tenter leur chance.

On ne peut pas combiner ces deux objectifs.

Le président: Puis–je intervenir? La loi dispose–t–elle que les hommes blancs bien portants sont exclus?

M. Brown: Ce que la loi permet, c'est. . .

Le président: La loi stipule–t–elle cela, oui ou non?

M. Brown: Eh bien, en Ontario. . .

Le président: Oui ou non? Le savez–vous, monsieur Brown? Je tiens à ce que vous précisiez votre affirmation.

M. Brown: La loi ne dit pas que les hommes blancs. . .

Le président: Merci. Vous pouvez continuer, monsieur Bernier.

M. Brown: J'étais en train de répondre à sa question.

Le président: Oui, mais j'ai demandé une précision—avec la permission du groupe—parce que vous posez une prémisse qui me semble fausse. Je veux être sûr et certain qu'elle repose bien sur les faits étant donné que le comité examine des faits.

M. Brown: J'essaie de préciser ce que j'ai dit.

Le président: Oui, merci.

M. Brown: Dans le cas de la loi 79 en Ontario, celle–ci dispose que les employeurs ont le droit de manifester des préférences au moment de l'embauche et même de refuser des emplois aux hommes blancs bien portants.

Le programme de contrats fédéraux n'emploie pas ce langage. Mais il le permet. C'est pourquoi il y a des employeurs partout au Canada qui publient des offres d'emploi où il est dit bien explicitement—et je paraphrase—si vous ne faites pas partie d'un groupe désigné, inutile de vous présenter.

[*Texte*]

There are many units I cite in my article—for example, philosophy departments. I'm a philosopher so I know the philosophical scene better than other areas of employment.

A university in Ontario placed an advertisement for a position. It got 163 applicants for the teaching position; 150 of them were from men and 13 of them were from women. All 13 women candidates were short–listed and none of the male candidates were short–listed. It's obvious they might as well have said, white, able–bodied males need not apply. In fact, no males need apply, whether they're able–bodied or white or not.

The Chair: I would like to check on that, because you indicated you're a philosopher. Did you know in fact that the other candidates are equally or more qualified or not?

Dr. Brown: No, I can't say.

The Chair: You cannot. Therefore you cannot make the conclusion in logic and proceed.

I have to be very careful here. Thank you.

Dr. Brown: Well, I can make the conclusion on the reasoning of the employment equity argument. Employment equity assumes you should achieve proportionate representation.

Obviously zero short–listed out of 163. . . If we're talking about 150 males out of 163—that's over 90% of applicants who are male—and none of them make the short list, then any employment equity commission would argue on that basis, if it were the females who were being undermined, in fact there was discrimination going on here.

So even though they don't know—maybe all the males were better than all the females—they would still say there's discrimination merely on the basis of the statistical numbers. So if they can use that argument, surely it's legitimate for critics to use that same argument. Is it not?

The Chair: Mr. Bernier, could you pose your question?

Dr. Brown: I would like an answer to my question. Is it not acceptable for me to use the same statistical arguments the employment equity commission would use if the genders were reversed?

The Chair: Are you asking a rhetorical question or are you asking a question of the chair?

Dr. Brown: Well, if you can answer that, I would like to know because. . .

The Chair: Unfortunately, the nature of the proceedings is that we ask you questions.

Dr. Brown: Okay.

The Chair: I would be glad to answer the question, but if you would be. . .

[*Traduction*]

Dans mon article je cite de nombreuses unités—par exemple, les départements de philosophie. À titre de philosophe, je connais le monde de la philosophie mieux que tout autre secteur d'emploi.

En Ontario, une université a publié une offre d'emploi. Au total, 163 candidats ont répondu à cette offre pour enseigner. Cent cinquante étaient des hommes et 13 des femmes. Les 13 candidates ont été retenues pour une entrevue alors qu'aucun candidat masculin ne l'a été. Manifestement, on aurait tout aussi bien pu leur dire que s'ils étaient des hommes blancs bien portants il était inutile de se présenter. En fait, on aurait dû dire que les hommes étaient exclus au départ, peu importe qu'ils soient blancs en bonne santé ou pas.

Le président: Je vais revenir là–dessus, puisque vous dites que vous êtes philosophe attitré. Savez–vous si effectivement les autres candidats étaient tout aussi qualifiés ou peut–être mieux qualifiés?

M. Brown: Non, je ne saurais le dire.

Le président: Vous ne pouvez pas le dire. Vous ne pouvez donc pas logiquement tirer cette conclusion.

Je dois me montrer très prudent. Merci.

M. Brown: Je peux tirer une conclusion du raisonnement relatif à l'argument de l'équité en matière d'emploi. Le principe de l'équité en matière d'emploi suppose qu'on doit assurer une représentation proportionnelle.

Manifestement, aucun candidat masculin n'ayant été sélectionné sur un total de 163. . . S'agissant de 150 hommes sur un total de 163 candidats—soit plus de 90 p. 100 des candidats étant des hommes—et aucun d'entre eux n'ayant été sélectionné, alors, si c'étaient les femmes qui étaient ainsi défavorisées, toute commission d'équité en matière d'emploi conclurait dans un tel contexte qu'il y a bel et bien discrimination.

Donc même si cette commission ne savait pas—peut–être que tous les candidats étaient mieux qualifiés que toutes les candidates—elle penserait néanmoins qu'il y a discrimination compte tenu simplement des données statistiques. Si donc elle peut utiliser cet argument, il est certainement légitime pour d'autres d'invoquer ce même argument, n'est–ce pas?

Le président: Monsieur Bernier, voulez–vous poser votre question?

M. Brown: Je tiens à ce qu'on réponde à ma question. Est–ce que je ne peux pas comme le ferait la commission de l'équité en matière d'emploi me fonder sur ces données statistiques pour conclure que s'il était plutôt question de l'autre sexe on conclurait qu'il y a discrimination?

Le président: Posez–vous une question de rhétorique ou est–ce que vous posez une question à la présidence?

M. Brown: Si vous pouvez répondre à cela, je voudrais bien le savoir parce que. . .

Le président: Malheureusement, les règles sont ainsi faites que c'est nous qui vous posons des questions.

M. Brown: Ah, bon.

Le président: Je me ferais un plaisir de répondre à la question, mais si vous étiez. . .

[*Text*]

M. Bernier: Professeur Brown, ce que je trouve inacceptable dans votre. . .

Dr. Brown: Basically, in answer to your question, I wanted to point out that employment equity is not about equal opportunities; it's about equalizing outcomes. That's quite a different thing.

So I think the premise of your question is mistaken. There are many objectives of employment equity, the main one being equality of outcome, not equality of opportunity.

One other point is that when there are inequalities, the correct and proper thing to do is to correct those inequalities where they occur. If someone is suffering from educational disadvantages, if someone is mobility restricted, the thing to do is to correct that problem.

Correct their educational problems. Fix the educational system. Fix the welfare system. Fix public buildings so they can be accessed by disabled persons.

You don't fix the problem by saying, okay, we recognize that, for example, aboriginal Canadians on average have much lower educational attainments than the rest of Canadians, so we're just going to waive the educational requirements in the employment area.

What that says to aboriginal Canadians is, you don't need to get a university education to compete. You can compete with the rest of Canadians on the basis of, say, a high school education. Therefore it inhibits their striving for that education.

Again, I'm not just making abstract claims here. This is documented in history. Look at the United States.

M. Bernier: Vous comprenez les politiques d'équité en emploi comme étant des normes différentes, comme vous venez de le mentionner dans le cas des autochtones. Autrement dit, si on est un autochtone, on peut être moins scolarisé et obtenir le même emploi qu'un autre.

• 1230

Cet objectif n'est poursuivi par aucun gouvernement au Canada. Je ne pense pas que ce serait acceptable. Ce n'est pas cela.

Ce que je trouve insidieux dans vos propos, c'est que vous dites qu'il ne doit pas y avoir de discrimination, alors que toutes les affirmations que vous faites équivalent à dire qu'on ne devrait rien faire ou à peu près rien faire. Vous ne reconnaissez pas qu'il y a des gens qui subissent les effets de la discrimination. À mon sens, on n'a pas besoin d'aller très loin pour en constater à tous les jours.

Je ne veux pas donner de statistiques ou identifier des groupes particuliers, mais il est très clair qu'il y a des gens qui subissent de la discrimination, et d'une façon importante. Comme société et comme gouvernement, on doit s'en préoccuper et trouver des moyens d'éviter ce genre de situation.

Dr. Brown: A couple of quick points. I would be extremely happy if what you said were the case. I would be extremely happy if the goal of the legislation were to promote equality of opportunity rather than preference.

[*Translation*]

Mr. Bernier: Doctor Brown, what I find unacceptable in your. . .

M. Brown: Au fond, pour répondre à votre question, je voulais dire que l'équité en matière d'emploi n'est pas vraiment une question d'égalité des chances; il est en fait question d'égaliser les résultats. C'est une toute autre affaire.

Je pense que votre question repose sur une prémisse erronée. Il y a de nombreux objectifs d'équité en matière d'emploi, le principal étant l'égalité des résultats, et non pas l'égalité des chances.

De plus, quand il y a des iniquités, la chose à faire, c'est de faire disparaître ces iniquités qui peuvent exister. Quand quelqu'un est défavorisé sur le plan de l'éducation, quand quelqu'un est limité dans sa mobilité, ce qu'il faut faire, c'est de remédier à ces problèmes.

Il faut remédier aux problèmes qu'il connaît sur le plan de l'éducation. Il faut améliorer le système d'éducation et le système d'assistance sociale. Aménager les immeubles publics afin que les personnes handicapées puissent y avoir accès.

On ne règle pas les problèmes en disant d'accord, nous reconnaissons, par exemple, que les Canadiens d'origine autochtone ayant dans l'ensemble un degré de scolarité bien inférieur à celui du reste de la population canadienne, nous allons suspendre les exigences en matière de formation pour ce qui est de l'emploi.

Les Canadiens d'origine autochtone en concluent qu'ils n'ont pas besoin de détenir un diplôme universitaire pour se présenter à des concours. Qu'ils peuvent concurrencer les autres candidats canadiens en détenant, par exemple, un diplôme d'études secondaires. Ils se trouvent ainsi moins incités à poursuivre leurs études.

Encore là, je ne fais pas d'affirmation gratuite. L'histoire le prouve. Voyez l'expérience des États–Unis.

Mr. Bernier: In your opinion, the employment equity policies result in implementing different standards, as you mentioned about the aboriginal Canadians. In other words, if you are an aboriginal person, you can be less educated and get the same employment as someone else.

No government in Canada has that goal. I do not think that it would be acceptable. That is not the case.

What I find fallacious in your reasoning, is that you say that there should be no discrimination, while all the statements you make amount to saying that we should not do anything or almost anything. You do not admit that there are people who are affected by discrimination. In my view, you do not have to look very far to see cases everyday.

I do not want to provide statistical data or identify specific groups, but it is very clear that there are people affected by discrimination, and in a major way. As a society and as government, we have to be concerned about it and find ways to avoid that kind of situation.

M. Brown: Je vais aborder brièvement quelques points. Je serais vraiment ravi si ce que vous dites correspondait bel et bien à la réalité. Je le serais encore plus si le but de la loi était de promouvoir l'égalité des chances plutôt que l'expression de préférences.

[*Texte*]

But I'm sorry, that simply is not the case. No reasonable argument can be made that the primary objective of this legislation is equality of opportunity.

In the case of Bill 79 in Ontario the words "preferential treatment" and "denial of employment opportunities" are written right into the legislation. This is absolutely clear.

Let me turn to my second point. It's not the case that I say we shouldn't do anything. I've mentioned a number of things that are appropriate for legislators to do in terms of facilitating the participation of disadvantaged people in the economy.

Thirdly, one of my emphases is that we should concentrate on individuals rather than groups. Individuals are disadvantaged; groups are not. Groups are ephemeral. Groups are just abstractions. Individuals are real and we should focus on individual cases to do whatever we can.

When you start playing the groups game—Nazi Germany tried that, South Africa tried that. I don't like what happened there. India tried that and I don't like what is happening over there either.

If you look around the world, you'll find that this has been tried many times before over the last century—many times before—and in every case it has led to disaster. It has led to more aggravation, more social strife, and it hasn't really helped the groups it was intended to help.

So my argument isn't based on the belief that we don't have to do anything; it's based on this notion: lets look at what we can do for individuals rather than groups.

Mr. Maloney (Erie): My line of questioning is along the same lines as Mr. Bernier. If I follow your argument, the problem we have now is reverse discrimination, specifically against the white, able-bodied male, and your solution is to abolish the Employment Equity Act. But you also realize that discrimination does exist out there.

Perhaps you could amplify a bit more on just your solutions for that discrimination. You refer to increased educational opportunities, increasing the welfare system, increasing the accessibility to buildings. Is that not perhaps a simplified approach?

Dr. Brown: Let me just say that I don't think this is a problem that can be solved completely. It can't be completely eliminated without violating all kinds of human rights and imposing enormous costs.

It would be ideal in Canada if there were no deaths by shooting. How can we achieve no deaths by shooting? Well, we could take away all kinds of people's human rights and freedoms and make an expensive bureaucracy to go into peoples' homes and search their homes to make sure there aren't any firearms and patrol the borders to make sure they don't get in. We could do all kinds of things that would be costly and intrusive of peoples' freedoms to eliminate shooting deaths.

[*Traduction*]

Mais je regrette, ce n'est certainement pas le cas. On ne peut pas raisonnablement soutenir que l'objectif premier de la loi soit d'assurer l'égalité des chances.

Pour ce qui est de la loi 79 en Ontario, les expressions «traitement préférentiel» et «refuser des possibilités d'emploi» figurent en toutes lettres dans la loi. C'est indéniable.

Deuxièmement, je ne dis pas que nous ne devrions rien faire. J'ai mentionné différentes choses que les législateurs peuvent à juste titre faire pour faciliter la participation des personnes désavantagées à la vie économique.

Troisièmement, j'insiste entre autres choses pour dire que nous devrions penser aux individus avant de penser aux groupes. Ce sont des individus qui sont défavorisés; pas des groupes. Les groupes sont éphémères. Les groupes ne sont que des abstractions. Les individus sont des êtres humains et nous devrions nous pencher sur des cas individuels pour les aider dans la mesure où nous le pouvons.

Quand on commence à faire des groupes—l'Allemagne nazie s'y est essayée, l'Afrique du Sud aussi. Ce qui s'est produit là-bas ne me plaît pas du tout. L'Inde s'y est essayée aussi et je n'aime pas non plus ce qui s'y passe.

Quand on examine ce qui s'est passé de par le monde, on constate qu'on l'a fait à bien des reprises déjà au cours du siècle dernier—à bien des reprises auparavant—et dans tous les cas cela a mené au désastre. Cette conception n'a fait qu'exacerber le problème, accru les tensions sociales, et cela n'a pas vraiment aidé les groupes qu'on cherchait à soutenir.

Mon raisonnement ne repose donc pas sur l'idée que nous n'avons pas à faire quoi que ce soit; il repose plutôt sur la notion suivante: voyons ce que nous pouvons faire pour aider les individus plutôt que les groupes.

M. Maloney (Erie): Ma question va dans le même sens que celle de M. Bernier. Si je vous comprends bien, nous faisons maintenant face à un problème de discrimination à rebours, soit une discrimination contre les hommes blancs bien portants, et vous préconisez l'abolition de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Vous reconnaissez par ailleurs qu'il y a effectivement discrimination.

Je voudrais que vous précisiez la nature des solutions que vous proposez pour mettre fin à la discrimination. Vous avez parlé d'améliorer les perspectives d'éducation, d'améliorer le système d'assistance sociale, d'améliorer l'accès aux immeubles. Est-ce que ce n'est peut-être pas là une approche un peu simpliste?

M. Brown: Je tiens à dire que je ne pense pas que nous puissions régler complètement le problème. Il ne peut pas être complètement réglé sans enfreindre toutes sortes de droits de la personne ni sans imposer des coûts excessifs.

Il serait merveilleux qu'au Canada personne ne soit tué par une arme à feu. Comment pouvons-nous faire en sorte que personne ne soit tué par une arme à feu? Eh bien, nous pourrions supprimer une infinité de droits de la personne et une infinité de libertés et créer une coûteuse administration qui irait perquisitionner chez les citoyens pour s'assurer qu'ils ne possèdent pas d'armes à feu et que l'on pourrait patrouiller les frontières pour s'assurer qu'aucune arme n'entre ici. Nous pourrions prendre toutes sortes de mesures coûteuses qui entraveraient la liberté des gens si nous voulions que plus personne ne soit tué d'un coup de feu.

[*Text*]

Why don't we do that? Because we think that other things are more valuable—personal freedoms, for instance. The cost of the programs could be better directed in other ways, even though some people die from guns, and that's a very serious thing when it happens.

A similar thing can be said about employment equity. We know the discrimination happens and we know it harms people when it does happen. Why don't we eliminate it? Why don't we just stamp it out? Well, my argument is that it's too costly to do that and requires too great an infringement on individual rights to try to do that. I don't think we could do it even if we tried, and we certainly couldn't do it by trying to achieve proportionate representation in the workforce. That isn't going to eliminate discrimination.

[*Translation*]

Pourquoi ne le faisons–nous pas? Parce que nous pensons que d'autres choses comptent davantage—les libertés personnelles, par exemple. Les montants que représentent les coûts des programmes pourraient être mieux utilisés autrement, même si des gens se font tirer dessus et que ces événements demeurent très graves.

On peut dire la même chose de l'équité en matière d'emploi. Nous savons qu'il y a discrimination et nous savons qu'elle nuit aux gens. Pourquoi ne la supprimons–nous pas? Pourquoi ne nous en débarrassons–nous pas carrément? Je réponds à cela que c'est trop coûteux et que pour essayer de le faire il faudrait trop empiéter sur les droits des gens. Je ne pense pas que nous y parviendrions même si nous essayons, et nous ne pourrions certainement pas y arriver en essayant d'assurer une représentation proportionnelle au sein de la main–d'oeuvre. Cela ne va pas supprimer la discrimination.

• 1235

So my argument, I guess, is that we have to weigh the costs of what we're planning to do as well as the benefits. Any legislator, I assume, knows this. Let's honestly look at what the costs of the program are. Let's not sweep it under the carpet and say that we have to wear our hearts on our sleeve and say that these groups are disadvantaged and so we have to do something about it. Let's look at what we're doing and look at the costs of that. I think when you take those costs into account, not just the cost to white, able–bodied males but the costs to the designated group members themselves, we might come to a different conclusion about whether this is the appropriate means.

Now, are there any means that can achieve that goal perfectly? No, I don't believe there are. We can do things like educate people. Consciousness raising, boycotts and protesting companies that engage in discrimination have proven to be effective. There are many things that we can do on an individual basis and also as organized groups in society to combat the evils of prejudice and discrimination. But I think employment equity is more likely to exacerbate them than to reduce them.

Mr. Maloney: Perhaps 30 or 40 years ago it was a white, able–bodied male world. Then comes employment equity legislation, either at the provincial level or federal level, or employment equity blossomed. The pendulum has swung back perhaps the other way, and you're saying that the poor, white, able–bodied male is now being discriminated against. Is there not an equal or a midway road that might be satisfactory to the best of both worlds perhaps?

Dr. Brown: The mid point is what I'm trying to aim at, and what I'm suggesting is the midway is to achieve genuine equality of opportunity rather than preference, to introduce facilitative measures rather than preference—all these things that obviously aren't going to be satisfactory to human rights advocates who make a living, all the lawyers out there who make a living on litigating employment equity cases, and so on. They aren't going to be happy with that obviously because their job depends on it.

Au fond, ce que je dis, c'est que nous devons tenir compte du coût de ce que nous envisageons de faire et des avantages qu'on peut en tirer. Tous législateur, je suppose, le sait. Examinons bien honnêtement ce que coûte le programme. N'essayons pas d'escamoter la question et de dire que nous devons faire connaître nos sentiments, que ces groupes sont défavorisés et que nous devons faire quelque chose à ce sujet. Voyons voir ce que nous faisons et ce que cela coûte. Je pense que quand on tient compte de ces coûts, pas simplement des coûts pour les hommes blancs bien portants mais les coûts pour les membres des groupes désignés eux–mêmes, on peut en arriver à une conclusion bien différente quant à l'à–propos des moyens.

Par ailleurs, y a–t–il moyen de bien atteindre cet objectif? Non, je ne crois pas qu'il en existe. Nous pouvons faire des choses comme sensibiliser les gens. La sensibilisation, les boycotts et les campagnes de protestation contre la discrimination se révèlent efficaces. Il y a bien des choses que nous pouvons faire à titre individuel et aussi en tant que groupe organisé au sein de la société pour combattre les méfaits des préjugés et de la discrimination. Toutefois, j'estime que l'équité en matière d'emploi est bien plus susceptible d'exacerber ces problèmes que de les atténuer.

M. Maloney: Peut–être qu'il y a 30 ou 40 ans, c'était un univers d'hommes blancs bien portants. Puis avec l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, tant au niveau provincial que fédéral, l'équité en matière d'emploi a fleuri. C'est peut–être le retour du pendule, et vous dites que le pauvre homme blanc bien portants souffre maintenant de discrimination. Est–ce qu'on ne pourrait pas trouver un juste milieu qui pourrait donner satisfaction aux uns et aux autres?

M. Brown: Le juste milieu, c'est bien ce que je cherche, et ce que je propose c'est le juste milieu pour atteindre la veritable égalité des chances au lieu de l'expression d'une préférence, je souhaite qu'on introduise des mesures de soutien au lieu de l'expression d'une préférence—toutes choses qui évidemment ne vont pas plaire aux défenseurs des droits de la personne qui en vivent, à tous les avocats qui vivent des procès intentés au sujet de l'équité en matière d'emploi, et ainsi de suite. Cela ne risque

[*Texte*]

Maybe a lot of your constituents won't be happy with it either because it isn't visible enough.

If you can pass a law and say, there it is in black and white on the books, I've done what I can do about the problem, then the population is more likely to be satisfied. I recognize the difficult position politicians are in in this area. There's a perceived problem and politicians are perceived to be sitting on their hands and not doing anything about the problem. They get booted out of office.

Mr. Maloney: Develop the legislation when we go back to the, white male–dominated. . .

Dr. Brown: I don't think if you implement laws that require equality of opportunity, we will go back to a society dominated by white, able–bodied males. We're too far gone in the other direction for it ever to swing back. It's just not going to happen. There are too many working women out there. They won't let it happen.

To think otherwise is to think that women are totally spineless and they're just going to allow themselves to get trampled on, and in my experience that isn't true.

Mr. Telegdi: I think you're missing some points when you're saying politically we have to be perceived to be doing something. Then you just cite the example of too many women who are out there fighting to make sure this stays in place. I think you're missing an important point. For every young, able–bodied male there's a mother, and she's not exactly excited about seeing her son being discriminated against, as you put it.

Let me come around another way. If we were to say we all collectively atone as a society for past sins, and in the future, when you're doing hiring, attempt to reflect the demographics out there—not in past hirings but in future hirings. Then we're not talking about trying to balance out the workplace as it now exists. That would be very difficult to do. You say that in the future you're trying to approximate, but you can't exactly approximate for various reasons, depending on which group came and how long they have been here. It takes an amount of time to fit into certain occupations. How would you feel about that as an approach?

• 1240

Dr. Brown: I'm sorry, what approach?

Mr. Telegdi: How would you feel about the approach that, in the future, we try to reflect in new hirings the demographics of the population?

Dr. Brown: You mean based on the qualified applicant pool?

Mr. Telegdi: Yes.

Dr. Brown: That's certainly a big improvement over the way the legislation is drafted now. You should look at it incrementally. For example, if you're hiring for university positions and your applicant pool is based on people who have graduated with a PhD in that particular field in the last five years, that might be a reasonable target to strive for.

[*Traduction*]

certainement pas de leur plaire étant donné que leur gagne–pain en dépend. Peut–être aussi qu'un bon nombre de vos commettants n'en seront pas contents non plus parce que ce n'est pas suffisamment visible.

Si l'on peut adopter une loi et dire, c'est désormais bien écrit noir sur blanc, qu'on a fait quelque chose pour régler le problème, il est plus probable que la population soit satisfaite. Je reconnais qu'en ce qui a trait à cette question la classe politique est dans une situation délicate. Il y a un problème et on a l'impression que les politiciens se croisent les bras et ne font rien pour le régler. Alors, qu'on les évince de leurs postes.

M. Maloney: Rédiger la loi quand l'univers blanc masculin sera de retour. . .

M. Brown: Je ne pense pas que si on met en application des lois qui imposent l'égalité des chances nous retournerons à une société dominée par des hommes blancs bien portants. Nous sommes allés trop loin dans l'autre sens pour qu'il y ait jamais un retour en arrière. On n'y reviendra pas. Il y a maintenant beaucoup trop de femmes qui travaillent pour cela. Elles ne le permettraient pas.

Pour y croire, il faudrait penser que les femmes sont tout à fait amorphes et qu'elles vont se laisser marcher dessus, et je sais par expérience que ce n'est pas le cas.

M. Telegdi: Je pense que vous ne dites pas tout quand vous dites que sur le plan politique nous devons être perçus comme des gens qui agissent. Puis ensuite, vous mentionnez par exemple qu'il y a trop de femmes maintenant qui se battent pour s'assurer que cela reste en place. Je pense que vous éludez un point important. À chaque jeune homme bien portant correspond une mère, et elle n'est pas particulièrement enthousiasmée à l'idée de voir son fils subir les effets de la discrimination, comme vous le dites.

Je vais présenter les choses autrement. Si nous disions que nous expions tous collectivement en tant que société les erreurs du passé, et qu'à l'avenir en procédant à l'embauche, tâchons de refléter les répartitions démographiques—non pas rétrospectivement mais pour l'avenir. Il n'est alors pas question d'essayer de rééquilibrer le marché du travail qui existe actuellement. Ce serait très difficile à faire. On dit qu'à l'avenir on va essayer d'équilibrer, mais on ne peut pas vraiment y parvenir pour diverses raisons, selon le groupe qui est venu et du temps que cela fait. Il faut un certain temps pour s'adapter à certaines occupations. Que pensez–vous de cette approche?

M. Brown: Excusez–moi, de quelle approche parlez–vous?

M. Telegdi: Que penseriez–vous si, à l'avenir, nous essayons au moment de l'embauche de tenir compte de la répartition démographique?

M. Brown: Vous voulez dire en fonction des candidats qualifiés qui se présentent?

M. Telegdi: Oui.

M. Brown: Ce serait certainement une grosse amélioration par rapport au libellé de la loi. Il faudrait envisager cela progressivement. Par exemple, si l'on embauche des professeurs d'université et que les candidats qui se présentent sont généralement des gens qui ont obtenu un doctorat dans ce domaine au cours des cinq dernières années, ce pourrait être un objectif raisonnable à viser.

[*Text*]

If a university department has been hiring for the last 40 years and has only 20% women, which is the national average, and now 40% of the graduates in this particular area are women and therefore we have to strive for an overall goal of 40%, that's saying we should reverse 40 years of hiring history in 5 or 10 years, which is ridiculous.

So, yes, looking at the incremental rate... In fact, I was on the academic welfare committee at the University of Lethbridge last year, and one of the committee members was from the faculty of education. She said her faculty's policy is to do all kinds of things to promote equality of opportunity and all of these nice–sounding things. However, at the end of their draft policy they said by the way we're going to try to achieve a 50:50 ratio by the year 2000, because right now 50% of graduates from PhD programs in education are women. So we're going to try to achieve a balance.

I pointed out that in order to achieve a 50:50 split by the year 2000, every single person who retires from the faculty in the intervening 8 years would have to be replaced by a woman. This woman from the education faculty simply refused this. Oh, no, we're not going to exclude males. We're going to do all this equal opportunity hiring and so on, and we're still going to achieve 50%. Impossible. I pointed out that it was simply impossible, and that's why I say the goals of achieving proportionate representation and achieving equality of opportunity are incompatible. You can't get both of them at the same time.

Mr. Telegdi: What if you said that, from today on, the hirings will reflect the demographics? You could support that and that should be the goal, forgetting past sins.

Dr. Brown: I would be much more comfortable with that, yes. As then Prime Minister Trudeau said one time, let's have justice in our own time; let's make sure that we're just now and what's past is past. We can't really be expected to correct that, but let's make sure we're fair in our time.

Mr. Telegdi: The final issue I have is that the more we increase the base of people covered by employment equity and the more we increase target groups, to the exclusion of young, able–bodied, white males, the less effective the whole thing becomes. I'm looking at the list. If our target group were specifically disabled individuals, it would be much easier to absorb into the population. The more we add to it—I don't agree with your 85% figure, but I know it's well above 50%—the less effective it becomes and the more we are targeting at the expense of the one group, which you represent.

Dr. Brown: As I said, in India, in Bombay in particular, they have so many groups that claim disadvantage, with one law or another to cover them, that 95% of the population is covered by some policy or other giving them preference. When you have

[*Translation*]

Si un département d'université embauche des professeurs depuis une quarantaine d'années et que son effectif ne compte que 20 p. 100 de femmes, c'est la moyenne nationale, et que maintenant 40 p. 100 des diplômés dans tel domaine étant des femmes nous devrions viser un objectif global de 40 p. 100, cela reviendrait à dire que nous devrions rattrapper les erreurs comises en 40 ans d'embauche dans l'espace de cinq ou dix ans, ce serait ridicule.

Ainsi donc, oui, envisageons un taux progressif... En fait, je faisais partie du comité de l'assistance sociale universitaire à l'université de Lethbridge l'année dernière, et un des membres du comité venait de la faculté de l'éducation. Il disait que sa faculté avait pour politique de prendre toutes sortes de mesures pour promouvoir l'égalité des chances et défendre toutes ces belles idées. Toutefois, après avoir tenté d'élaborer leur politique, ils se sont dits qu'ils allaient essayer d'avoir autant de professeurs que de professeures d'ici l'an 2000, puisqu'actuellement 50 p. 100 des diplômés des programmes de doctorat en éducation sont des femmes. Ils se sont dits qu'ils allaient essayer d'assurer un certain équilibre.

J'ai alors souligné que pour réaliser cette répartition égalitaire d'ici l'an 2000, tout professeur prenant sa retraite dans les huit prochaines années devraient être remplacés par une femme. Cette femme de la faculté de l'éducation s'était levée contre. Ah non, nous n'allons pas exclure les hommes. Nous allons procéder à l'embauche en respectant les règles d'égalité des chances et ainsi de suite, et nous allons néanmoins atteindre cet objectif de 50 p. 100. Impossible. J'ai rappelé que c'était impossible, et c'est pourquoi je dis que les objectifs de représentation proportionnelle et d'égalité des chances sont incompatibles. On ne peut pas poursuivre ces deux objectifs en même temps.

M. Telegdi: Et si vous disiez que, désormais, les pratiques d'embauche respecteront la répartition démographique? Vous pourriez l'accepter et ce pourrait être l'objectif, en oubliant les erreurs du passé.

M. Brown: Cela me conviendrait beaucoup mieux, oui. Comme le Premier ministre M. Trudeau l'a dit un jour, agissons avec justice à notre époque; assurons–nous que nous sommes justes maintenant et que ce qui est passé est passé. On ne peut pas raisonnablement s'attendre à ce que nous puissions rectifier ces erreurs, mais faisons en sorte d'agir avec équité maintenant.

M. Telegdi: Ma dernière question à trait au fait que plus on élargit le nombre de personnes visées par l'équité en matière d'emploi et plus on élargit les groupes cibles, à l'exclusion des hommes blancs jeunes et bien portants, moins tout cela devient efficace. J'examine la liste. Si notre groupe cible était spécifiquement composé de personnes handicapées, il serait beaucoup plus facile de les intégrer à la population. Plus on allonge la liste—je ne suis pas d'accord sur ce pourcentage de 85 p. 100 que vous citez, mais je sais qu'il est bien au–dessus de 50 p. 100—moins le programme est efficace et plus nous ciblons aux dépens de ce groupe, que vous représentez.

M. Brown: Comme je l'ai dit, en Inde, à Bombay surtout, il y a tant de groupes qui se disent défavorisés, qui bénéficient d'une loi ou d'une autre pour les protéger, que 95 p. 100 de la population est visée par une politique préférentielle ou l'autre.

[*Texte*]

95% of the population being given preference, that means that with respect to everyone except 5% of the population, you're equal. The advantages of being equal with respect to 95% of the population are so small that there's no point in having the legislation. If you increase the target groups to include 100% of the population, then obviously you might as well have no target groups.

• 1245

Yes, the larger the groups to which you apply employment equity, the less effective they become for the members of the groups you include.

One thing I would strongly recommend is that we take out some of these really big groups that are obviously too heterogeneous and too broad to count as disadvantaged. Visible minorities and women are the prime examples. There are disadvantaged people who belong to visible minorities, there are disadvantaged women, but there are so many advantaged women and visible minorities as well that when a policy takes that broad a sweep, it simply misses the point.

Mrs. Hayes: I have a couple of quick questions. To take up from what you have been saying, does an enumerated list of any kind seem to beg the result that the enumerated list will have special status in the legislation? Is it part of being named that gives them the advantage you say they have?

Dr. Brown: Well, certainly in employment equity legislation, you have to be named in order to be eligible for the benefits. In section 15 of the charter it talks about policies or activities that ameliorate the condition of disadvantaged individuals or groups. You might have an employer who says this is a particularly disadvantaged white, able-bodied male; although white, able-bodied, and male, for other reasons, such as his education and economic background, he is particularly disadvantaged, so I'm going to hire that person to correct or to ameliorate this condition of disadvantage to this particular individual.

The courts don't tend to support that kind of thing. Yes, the courts certainly interpret legislation so that only the identified groups are entitled to the special provisions of the legislation.

Mrs. Hayes: So by right they have special recognition because of that over the others.

I have another question. I'm not sure of the statistics on this; I have done some inquiry, but I haven't gotten too far. On the actual progress of the representation of the disadvantaged groups within the workforce over time, how much of that do you feel is the direct result of employment equity and how much do you think would have happened anyway because of social changes? Do you have any idea or any statistics on that?

Dr. Brown: I think one of the dangers in this whole area is generalizing—treating all women as though they are disadvantaged, treating all visible minorities as though they are disadvantaged, treating all occupations as though they are the same when there may be differences between occupations. I would strongly advise the committee not to generalize in those ways and to look at actual numbers and actual professions, to look at actual areas of work instead of generalizing like this.

[*Traduction*]

Quand 95 p. 100 de la population bénéficie d'un traitement préférentiel, cela veut dire qu'on agit avec équité à l'égard de tout le monde sauf à l'égard de 5 p. 100 de la population. L'avantage qu'il y a à garantir l'équité eu égard à 95 p. 100 de la population est si minime qu'il ne sert à rien d'avoir une loi à cet effet. Si l'on élargissait les groupes cibles de manière à inclure la totalité de la population, on ferait évidemment tout aussi bien de ne pas avoir de groupe cible.

Plus l'équité en matière d'emploi s'applique à un grand nombre de groupes, moins chacun d'entre eux en retire des avantages.

Ce que je recommanderais fortement donc, c'est d'exclure les très grands groupes qui sont trop hétérogènes pour être considérés comme défavorisés, les principaux exemples étant les minorités visibles et les femmes. Il y a des personnes défavorisées au sein des minorités visibles et il y a également des femmes défavorisées, mais il y en a tellement qui ne le sont pas qu'une application aussi générale de la loi n'atteint pas son but.

Mme Hayes: Quelques questions rapides. Si l'on prévoyait une liste de catégories, ces catégories auraient-elles un statut spécial dans la loi? Les personnes dont vous parlez sont-elles favorisées du simple fait qu'elles figurent sur la liste?

M. Brown: La Loi sur l'équité en matière d'emploi prévoit que l'on doit appartenir à un groupe désigné dans la loi. L'article 15 de la Charte des droits et libertés prévoit des programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés. Un employeur pourrait très bien dire d'un homme blanc en parfaite santé qu'il est défavorisé, pour des raisons d'éducation ou économiques et il faut donc l'engager pour qu'il puisse améliorer sa situation.

Les tribunaux ne sont pas d'accord avec ce genre de raisonnement. Et il est certain que les tribunaux interprètent la loi en disant que ses dispositions spéciales de celle-ci ne s'appliquent qu'aux groupes identifiés comme tels.

Mme Hayes: La loi les reconnaît donc comme un groupe spécial.

J'aurais une autre question à poser. Je n'ai pas de chiffres exacts, même si j'ai fait quelques enquêtes, sans aller trop loin cependant. Je veux parler de la représentation des groupes défavorisés au sein de la population active au cours des années. Dans quelle mesure cela découle-t-il directement de l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et dans quelle mesure serait-on arrivé à la situation que nous connaissons à l'heure actuelle simplement à la suite de changements sociaux. Avez-vous une idée ou des chiffres à ce sujet?

M. Brown: Il est dangereux de généraliser dans ce domaine, c'est-à-dire de traiter toutes les femmes et toutes les minorités visibles comme si elles étaient défavorisées, par exemple, traiter toutes les professions comme s'il n'y avait pas de différence entre elles. Je tiens à dire au Comité qu'il ne faudrait surtout pas généraliser en ce domaine; il faudrait se pencher sur les chiffres et sur les métiers en question, les domaines de travail au lieu de généraliser de cette façon.

[*Text*]

Because university teaching is my occupation, I've done my own work on university teaching, and it is in appendix A of the document I passed around. What it shows, I think fairly clearly, is that starting from the mid–1970s qualified women were hired in proportions greater than proportions of women holding irrelevant qualifications.

From the mid–1970s to the mid–1980s increasingly so, but since the Employment Equity Act was passed, since the federal contractors program came into effect, the effect has been absolutely dramatic. I know of white, able–bodied male candidates who send out in the order of 180 applications over three years for positions in university teaching and get short–listed maybe two or three times out of those 180. Conversely, women send out five applications and get short–listed on four of them. There is no question that the discrimination against white, able–bodied males in certain areas is enormous nowadays.

Mrs. Hayes: I'll just make a parenthetical statement here. I am a Waterloo grad as well, one of the three here. I was in mathematics and thinking of going into engineering actually, so I guess I'm one of those minority groups. Even in this room, as I look at the representation of MPs, I'm in the minority as well.

• 1250

A friend of mine works at Simon Fraser University in getting women or young women involved in mathematics; she puts on seminars and such. There's been an interesting trend in that area.

A few years ago there actually was an increase in interest. Now it has trailed off and has gone back to the historical levels of entry of women into those kinds of courses. They're in fact begging for women, even though there's been quite a bit of money and time and whatever invested in promoting that particular thing.

I guess it goes back to the issue of innate interest in the subject, which was the first question I put to you. There seems to be almost a "legislation knows best what's good for you and you will do as we say rather than what you want to do in your choice of occupation" attitude.

How much of a factor is that in what you see? How skewed does that make the numbers that are forced into. . .? Take the quotas that are put in place. With the people who apply for a position, does it affect adversely the numbers because there are fewer?

For instance, I guess it goes back to the example you gave of 15 versus 150 applying for a teaching position and the 15 women being chosen because maybe the percentage of women interested would be only that much of the total percentage. Do you have other examples of that kind of ratio in the job market that show this employment equity program is forcing something on a group of people who really aren't proportionally interested in that field?

[*Translation*]

Comme j'enseigne à l'université, j'ai décidé de faire porter mon travail sur l'enseignement universitaire; vous trouverez des commentaires à ce sujet à l'annexe A du document que je vous ai distribué. Ce que montre ce document, de façon assez claire, à mon avis, est qu'à partir du milieu des années soixante–dix, les femmes qualifiées ont été engagées en beaucoup plus grand nombre que les femmes n'ayant pas de qualifications suffisantes.

Cette évolution s'est d'ailleurs renforcée du milieu des années soixante–dix au milieu des années quatre–vingt, mais depuis l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, depuis l'entrée en vigueur du programme des contrats fédéraux, la situation s'est vraiment accélérée. Je connais des hommes blancs en bonne santé qui ont envoyé 180 demandes pour un poste dans l'enseignement universitaire sur une période de trois ans mais n'ont été sélectionnés que deux ou trois fois, alors que des femmes envoient cinq demandes et sont sélectionnées quatre fois sur cinq. Il ne fait aucun doute que la discrimination contre les hommes blancs en santé est énorme à l'heure actuelle dans certains domaines.

Mme Hayes: Je ferai une parenthèse. Je suis diplômée de l'Université de Waterloo, ainsi que deux autres personnes ici. J'ai fait des études en mathématique et je voulais m'inscrire en génie. Je voulais donc faire partie de ce groupe minoritaire. Même dans cette salle si je regarde parmi les députés présents, je me retrouve en minorité également.

Une de mes amies à l'Université Simon Fraser essaie de convaincre les femmes, les jeunes femmes, de s'inscrire en mathématique. Elle donne des séminaires. La tendance dans ce domaine est intéressante.

Il y a quelques années, il y a eu un engouement pour les mathématiques, mais la tendance ne s'est pas maintenue, et on est revenu aux niveaux traditionnels pour ce qui est des inscriptions à genre de cours. Il y a peu de femmes qui s'inscrivent même si on investit beaucoup d'argent et de temps à promouvoir les inscriptions dans ces facultés.

J'en reviens à la question de l'intérêt naturel pour ces matières, et c'est de cela que je vous parlais tout au début. La loi semble donc vouloir dicter certaines choses plutôt que de se fier à l'intérêt naturel des gens.

Est–ce ce que vous observez également, à quel point est–on en train de jouer avec les chiffres. . .? Prenons le cas des contingents. S'il y a moins de personnes compétentes dans un groupe, est–ce que cela a un effet négatif sur le nombre total de personnes engagées?

On en revient à l'exemple que vous avez donné de ces 15 personnes par rapport aux 150 qui se portent candidats à des postes d'enseignants. Les 15 femmes choisies représentaient l'ensemble des femmes intéressées par ce genre de poste. Avez–vous d'autres exemples qui montrent que le programme d'équité en matière d'emploi est contraignant pour un groupe qui, proportionnellement, n'est pas tellement intéressé par le domaine en question?

[*Texte*]

Dr. Brown: Again, the area I've studied the most is university hiring. I can cite a number of examples comparable to this. In the university in Saskatchewan it was almost the same scenario as the one in the Ontario university.

They advertised a job in philosophy and 150 applicants applied. Five of them were women. The philosophy department short-listed the five women and none of the men. They offered the job to the five women in turn. Each of the first four turned it down and said they had better offers elsewhere, that they didn't want the job. They came to the fifth woman, who said she would take the job if they could find a job for her husband. They couldn't, so she said she was sorry, that she didn't want to take the job. Finally, they hired the top male on their list. There weren't any more females to turn to. There was an outcry in the university that this was discrimination against women.

At the University of Victoria, the philosophy department has been instructed by the dean of the University of Victoria, the dean of arts and science, that three people have retired from their department, whose positions need filling. The dean says that the first two positions have to be filled by women and that they'll then talk about the gender of the third position.

The philosophy department for the last two or three years has said it's not going to negotiate that, that it's going to hire the best, that if the best happens to be a woman it will hire her but that it's not going to commit itself to that in advance. So the dean won't authorize it to advertise the position. The dean is requiring that the first two positions be filled by women and that he'll negotiate about the third one.

There was a position recently advertised in Dalhousie for which only black candidates were allowed to apply.

Yes, you can point to specific examples where this is happening.

The Chair: Would you like to comment on your paper? I find it very intriguing to say the least.

I am aghast when you say it. I recognize the need for a fertile imagination to write prose, but when you say:

> While the escalating suicide rates among young men cannot be treated directly to employment equity, what is certain is that it is responsible for maiming a great many young careers.

• 1255

I respect your right to be imaginative in your approach, but to even think that suicide rates may be related to employment equity without any data whatsoever, to me is provocative to society. So I would make that comment and you may comment later on.

Then you said that employers pay a high price for not employing those most capable at a particular job. To me this indicates that you have made a sweeping conclusion, yet earlier you said it is dangerous to make generalizations, that those

[*Traduction*]

M. Brown: Je vous le répète, je me suis surtout concentrée sur le milieu universitaire. Je peux vous citer un nombre d'exemples de ce genre. À l'Université de la Saskatchewan, le scénario était à peu près le même que celui de l'université ontarienne.

L'Université de la Saskatchewan a annoncé un poste au département de philosophie et a eu 150 demandes dont cinq provenant de femmes. Les candidats sélectionnés ont été uniquement les cinq femmes en question et aucun homme. L'emploi a été offert à une femme après l'autre. Les quatre premières ont refusé le poste parce qu'elles avaient de meilleures offres ailleurs, quant à la cinquième, elle a dit qu'elle serait prête à accepter l'emploi si le département pouvait trouver un emploi pour son mari également. Cela n'a pas été possible et cette dame a donc refusé l'emploi. L'Université a alors offert l'emploi au candidat masculin qui était le premier sur la liste des hommes. Il y a eu un tollé général dans l'université, et l'on a dit que le département n'avait pas respecté les droits des femmes.

À l'Université de Victoria, le doyen des arts et sciences a fait savoir au département de philosophie que trois personnes prenaient leur retraite et qu'il fallait trouver des remplaçants. Le doyen a dit que les deux premiers postes devraient être occupés par des femmes et que l'on pourrait ensuite décider s'il fallait engager un homme ou une femme pour le troisième poste.

Au cours des deux ou trois dernières années, le département de philosophie a refusé d'accepter cette directive en disant qu'il engagerait la personne la plus compétente pour ce poste et que, s'il s'agissait d'une femme, elle serait engagée, mais que le département ne voulait pas garantir à l'avance qu'il engagerait une femme. Le doyen refuse que l'on fasse l'annonce des postes et continue à dire que les deux premiers postes doivent être occupés par des femmes, qu'il négociera ensuite pour le troisième.

Récemment, à l'Université Dalhousie, on a annoncé un poste que devrait occuper un candidat noir, les autres devant s'abstenir de présenter une demande.

On peut donc donner des exemples précis de cas où cela se produit.

Le président: Je trouve votre mémoire très étonnant. J'aimerais que vous fassiez des commentaires à ce sujet.

Je suis tout à fait renversé de vous voir dire certaines choses. Je me rends compte qu'il faut avoir l'imagination fertile pour écrire, mais quand vous dites:

> Si l'on ne peut relier directement l'augmentation du taux de suicide chez les jeunes hommes à la question de l'équité en matière d'emploi, ce qui est certain, c'est que ce programme est responsable de briser beaucoup de jeunes carrières.

Vous avez tout à fait le droit de faire preuve d'imagination, mais l'idée même de penser que le taux de suicide pourrait être lié au programme d'équité en matière d'emploi sans vous baser sur des données précises est vraiment provocateur. Je vais donc faire quelques commentaires, après quoi vous pourrez répondre.

Quand vous dites que les employeurs paient cher le fait de ne pas employer les personnes les plus qualifiées, il me semble que vous faites là une généralisation hâtive, en dépit du fait que vous ayez dit qu'il fallait s'abstenir de généraliser en ce

[*Text*]

members of disadvantaged groups now recognized in the Employment Equity Act, when they are hired, are of less quality and merit, which is not the case. This kind of continuing insinuation disturbs me a lot.

Then you say, nor should voluntary affirmative action practices by employers of goodwill be ignored. I asked you a question earlier and you said we could mandate the public institutions but not the private institutions. But what if the private institutions do not voluntarily do what they ought to have done under the principle of equity? Then you said we must insist that our laws and our courts recognize the inherent worth of individuals, as though the Employment Equity Act is not about insisting that the inherent worth of individuals, irrespective of whether they are visible minorities or not, irrespective of whether they are women or not, irrespective of whether they are disabled or not, irrespective of whether they are really under those disadvantaged groups—that they have no inherent worth.

To me the Employment Equity Act is precisely about protecting the inherent worth of individuals without any discrimination whatsoever, and to argue that we must insist on this as though it is not happening, to me is a generalization. Sure there will be flaws and weaknesses and failures in any system, but the question is—and you have acknowledged this, I hope—that discrimination existed in the past.

To a question from my colleague, you did not answer whether the Employment Equity Act has made a dent in the employment equity situation in the country. If you will not acknowledge that fact, there will be a fundamental difference in our understanding of equity. But if you do acknowledge that fact, and I hope you do, why would you recommend its abolition? In medicine, if a treatment is good for a disease, and although it may not be treating all diseases, you do not withdraw the treatment because it is not treating all patients. You search for other remedies, but you do not set aside a remedy that works for a good number of patients.

When you speak of the perceived evil, presumably referring to discrimination and prejudice, you always say "perceived evil" as though it is not an evil. It is real, so when I see this type of thing I am... Then you say we should facilitate the process of entry of this disadvantaged group, but we should not give them preference—I think you have made the fundamental mistake of arguing from the wrong premise. Logic and the lessons of philosophy tell us that if your premise is wrong, the conclusion ought to be wrong as well. I would like your comment on that.

Dr. Brown: If the premise is wrong, the conclusion doesn't follow from it, but it doesn't follow that the conclusion is also wrong.

Let me respond to your points in order. About suicide, in the early 1960s suicide rates among young men and young women were virtually equal. Ever since then male suicide rates have been escalating, and the suicide rates for young women have basically stayed the same. Among the 15–to–25 age group today, the suicide rates for young men are about 6 times as high as for young women.

[*Translation*]

domaine. Pour vous, les membres de groupes défavorisés reconnus dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont engagés alors qu'ils ne sont pas aussi qualifiés que les autres, ce qui n'est pas le cas. Ce genre d'insinuation me dérange beaucoup.

Ensuite, vous dites qu'il ne faudrait pas oublier l'action positive des employeurs de bonne volonté. Je vous ai posé une question précédemment et vous avez dit que l'on pourrait dire aux institutions publiques quoi faire mais non aux institutions privées. Mais que se passe–t–il dans le cas où ces institutions privées ne font pas, de leur propre gré, ce qu'elles devraient faire selon le principe de l'équité? Vous dites ensuite que nos lois et nos tribunaux devraient connaître la valeur intrinsèque des personnes, comme si la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne vise pas précisément ce but, sans tenir compte du fait qu'il s'agit de minorités visibles, de femmes, de personnes handicapées, de groupes défavorisés, etc.

À mon avis, la Loi sur l'équité en matière d'emploi vise précisément à protéger la valeur intrinsèque des personnes sans qu'il puisse se produire aucune discrimination, et dire que l'on doit insister là–dessus comme si ce n'était pas le cas, c'est à mon avis une généralisation. Il est certain qu'il y aura toujours des faiblesses, des lacunes dans tous les systèmes, mais le problème, et vous l'avez reconnu, du moins je l'espère, c'est que dans le passé, la discrimination existait bel et bien.

On vous a posé une question, on vous a demandé si la Loi sur l'équité en matière d'emploi avait permis de réaliser des progrès en ce domaine dans le pays. Vous n'avez pas répondu. Si vous n'êtes pas prêt à reconnaître ce fait, il est certain que nous n'aurons pas la même définition du mot «équité». Si vous le reconnaissez, cependant, du moins je l'espère, pourquoi voudriez–vous recommander l'abolition de l'équité en matière d'emploi. En médecine, si un traitement s'attaque bien à une maladie, même s'il ne vaut pas pour toute maladie, on ne cesse pas de l'utiliser parce qu'il ne permet pas de guérir tous les malades. On recherchera d'autres remèdes, mais on ne mettra pas de côté un remède qui peut très bien en traiter certains.

Quand vous parlez d'un soi–disant mal, en vous reportant sans doute à la discrimination et aux préjugés, vous laissez entendre qu'il ne s'agit pas vraiment d'un mal. Pourtant c'est un mal réel. Quand je vois ce genre de chose... Vous dites que l'on devrait faciliter la participation de groupes défavorisés, mais qu'on ne devrait pas leur donner la préférence. Vos prémisses sont fausses. Or, en logique et en philosophie, quand la prémisse est fausse la conclusion l'est également. J'aimerais que vous me disiez ce que vous en pensez.

M. Brown: Si la prémisse est fausse, la conclusion n'en découle pas, mais on ne peut pas dire que la conclusion est fausse également.

J'aimerais reprendre vos arguments dans l'ordre. Au sujet du suicide, au début des années soixante, le taux de suicide chez les jeunes hommes et les jeunes femmes était pratiquement égal. Depuis lors, le taux de suicide chez les jeunes hommes n'a cessé d'augmenter alors que pour les jeunes femmes ce taux est resté pratiquement le même. Dans le groupe d'âge des jeunes de 15 à 25 ans, le taux de suicide pour les jeunes hommes est six fois plus élevé que chez les jeunes femmes.

[*Texte*]

It's impossible to determine exactly what the cause of that is. However, Ray Thompson, a nursing professor at the University of British Columbia, attributes it to the fact that increasingly young men are facing harder and harder demands. Society is placing more and more demands on their shoulders, and they can't cope with it. Employment equity is just one more straw on the camel's back. In some cases, it might be the straw that breaks the camel's back. That's all I'm saying. You can reject it if you so choose, but it's not an irresponsible hypothesis to make.

• 1300

On the second point, I say employers pay a high price for employing people who aren't the most qualified for a job. You quite illogically infer from this that I therefore think designated group members are not equal to white, able–bodied males. This is an illogical inference because my point is that whenever you restrict the applicant pool, or whenever you say certain groups aren't allowed to apply, you are likely to hire from a pool not containing the best candidate. Whether you exclude white, able–bodied males or whether you exclude designated group members, it doesn't matter. If you exclude a group, you are likely to hire people who aren't as good as you might have been able to get.

It simply isn't true that I'm implying that designated group members are less than equal to white, able–bodied males when I say employers pay a high price for employment equity. Moreover, if your premise is that designated group members are equal to white, able–bodied males, why do we need employment equity? Your premise, initially, was that designated group members are disadvantaged relative to white, able–bodied males. Now you're saying they are equal, so I suggest there is something wrong or inconsistent with your premise.

The third point you made had to do with public versus private institutions. I believe private institutions run by somewhat different rules than public institutions. Private institutions belong to individuals, not to society as a whole. There are certain things the government can't tell you to do in your own house. So if you own a family business, I think it's only appropriate that the government butt out in certain ways. Now what exactly those ways are we can debate about, but for now I just want to make a distinction between public institutions and private institutions. The Government of Canada does not own all of the businesses in Canada. They shouldn't arrogate to themselves the authority to go in there and tell them who to hire and who not to hire.

Next, there's the fourth point about the inherent worth of individuals. If employment equity was about what you claim it's about, equality of opportunity, then I would say fine and great, let's have more of it because it does respect the inherent worth of individuals. But as I have repeatedly pointed out at these proceedings, employment equity is not about equality of opportunity. It's about giving preference to certain designated groups. If you deny that, then you simply must go back to read

[*Traduction*]

Il est impossible de déterminer exactement quelle en est la cause. Cependant, Ray Thompson, professeur de sciences infirmières à l'Université de Colombie–Britannique attribue cette augmentation au fait que les jeunes hommes sont en but à des difficultés de plus en plus grandes. La société leur impose un fardeau de plus en plus lourd et ils ne peuvent pas s'en sortir. L'équité en matière d'emploi est la goutte d'eau qui fait déborder le vase. C'est tout ce que je veux dire. Vous pouvez ne pas être d'accord si vous le voulez, mais il ne s'agit pas d'une hypothèse déraisonnable.

Au sujet de votre deuxième argument, je dis que les employeurs paient cher l'embauche de personnes qui ne sont pas qualifiées pour le poste. Vous en déduisez, de façon tout à fait illogique, que j'estime que les groupes désignés ne sont pas aussi qualifiés que les hommes blancs et en bonne santé. C'est tout à fait illogique. Ce que je veux dire, c'est que quand on restreint le bassin de demandeurs d'emploi ou quand on dit que certains groupes ne peuvent présenter de demande, on engage à partir d'un bassin qui ne contient pas les meilleurs candidats. Que l'on exclut des hommes blancs en bonne santé ou des membres de groupes désignés, peu importe. Si l'on exclut un groupe, on embauche à partir d'un bassin de demandeurs d'emploi qui n'est pas aussi large qu'il pourrait l'être.

Il est tout à fait faux de dire que je ne considère pas les membres des groupes désignés comme ceux des hommes blancs en bonne santé tout simplement parce que j'ai dit que les employeurs payaient cher l'équité en matière d'emploi. C'est tout à fait faux. De plus, si vous dites que les membres de ces groupes désignés sont égaux aux hommes blancs en santé, pourquoi alors a–t–on besoin d'un programme d'équité en matière d'emploi. Au départ, les hypothèses étaient que ces membres de groupes désignés étaient désavantagés par rapport aux blancs. Maintenant vous dites qu'ils sont égaux. Je vous fais simplement remarquer un petit manque de logique dans vos hypothèses.

Le troisième argument portait sur les institutions publiques par rapport aux institutions privées. J'estime que les institutions privées ne sont pas gérées comme les institutions publiques. Les institutions privées appartiennent à des individus et non à la société tout entière. Il y a certaines choses que les gouvernements ne peuvent pas imposer aux familles. Si celles–ci ont une entreprise familiale, le gouvernement ne devrait certainement pas s'ingérer dans certains domaines. On pourrait en discuter, mais pour le moment, je tiens simplement à faire la distinction entre les institutions publiques et privées. Le gouvernement du Canada n'est pas propriétaire de toutes les entreprises canadiennes et ne devrait pas s'arroger le droit de leur dire quoi faire, qui embaucher ou qui ne pas embaucher.

Le quatrième argument portait sur la valeur intrinsèque des personnes. Si l'équité en matière d'emploi se bornait à viser ce que vous dites qu'elle vise, c'est–à–dire accorder des chances égales, je serais tout à fait d'accord avec vous, je dirais qu'il faut davantage promouvoir ce genre d'équité car elle respecte la valeur inhérente des êtres humains. Cependant comme je n'ai cessé de le faire remarquer au cours de ces audiences, l'équité en matière d'emploi n'est pas l'équivalent de l'égalité des

[*Text*]

the legislation, the court judgments about it, and the job advertisements pursuant to the federal contractors program and pursuant to Ontario's Bill 79. You simply cannot deny, without being disingenuous, that employment equity is about equality of outcome and not equality of opportunity.

The reason I say "perceived" evil is that in many cases it's perceived rather than real. In the case of women, for example, they now have better educational opportunities than men. Women, on average, own more private property than men own, mainly because they are elderly and their husbands have died and left everything to them in their wills. So economically, educationally, and in many other ways, women are not disadvantaged. In terms of violence against women, for example, males are twice as likely to be a victim of murder than females.

So for a number of different variables, women simply are not more disadvantaged than men. That's why I refer to a perceived evil. Many of the claims that are made are simply mistaken.

You ask whether employment equity has advanced the cause of members of designated groups. I would say that if you're looking at it strictly by the numbers, perhaps it has. As my analysis of university hiring shows, the trend toward hiring women started way back in the early 1970s, long before employment equity was ever dreamt of in Canada, or at least the way employment equity applies now.

Yes, employment equity has accelerated, admitting women into university faculties and presumably other areas of the workforce. That's entirely true. Does that mean it has advanced the case of women? That's unclear. It depends on whether you believe giving preference to certain groups advances their cause or not.

• 1305

I don't believe it does. I think individuals feel better about themselves if they achieve their positions on their own individual merit than if they achieve them because they happen to belong to some irrelevant biological group.

You make the comparison to medicine, and you say if a treatment solves a problem, we shouldn't worry about it too much. Well, the first rule of medical practice is "Do no harm". It seems to me this is the principle being ignored by employment equity. It does do harm. It harms the body politic by disadvantaging some of its members for the sake of other members.

First of all, I suggest you get your diagnosis right. What are the causes of these disparities that employment equity seeks to redress?

[*Translation*]

chances, elle vise au contraire à donner la préférence à certains groupes désignés. Si vous le niez, vous devriez relire la loi, les décisions des tribunaux et les annonces d'emploi dans le cadre du programme des marchés fédéraux et de la Loi 79 de l'Ontario. Si vous voulez être honnête, vous ne pouvez pas nier que l'équité en matière d'emploi vise non l'égalité des chances mais bien l'égalité des résultats.

La raison pour laquelle je parle de «soi–disant» mal, c'est que dans beaucoup de cas il s'agit d'un mal perçu comme tel, mais qui n'est pas réel. Dans le cas des femmes, par exemple, elles ont de meilleures possibilités d'éducation que les hommes. De façon générale, elles détiennent plus de propriétés privées que les hommes, simplement du fait que leur mari meurt avant elles en leur laissant tout ce qu'ils ont. Ainsi donc du point de vue économique, du point de vue de l'éducation et de beaucoup d'autres points de vue également, les femmes ne sont pas défavorisées. Quand on parle de violence contre les femmes, il ne faut pas oublier que les hommes ont deux fois plus de chance ou malchance d'être victimes d'homicides que les femmes.

Ainsi donc, si l'on tient compte de toutes sortes de questions, les femmes ne sont pas plus défavorisées que les hommes. C'est la raison pour laquelle je parle d'un «soi–disant» mal. Beaucoup de choses que l'on dit ne sont tout simplement pas justes.

Vous demandez si l'équité en matière d'emploi a permis de promouvoir la cause des membres de groupes désignés. Si l'on s'en tient uniquement aux chiffres, c'est peut–être ce que l'on remarquera, mais, comme mon étude des pratiques d'embauche dans les universités le montre, on a commencé à engager des femmes au début des années soixante–dix, bien avant que l'on ait jamais parlé d'équité en matière d'emploi au Canada, en tout cas pas dans son application actuelle.

Quant à la question de savoir si l'équité en matière d'emploi a accéléré l'embauche des femmes dans les facultés universitaires et d'autres domaines de la population active, c'est un fait incontournable. Quant à savoir si cela a fait avancer la cause des femmes, c'est moins clair. Tout dépend si l'on pense qu'en donnant la préférence à certains groupes on fait avancer leur cause ou non.

Je ne le crois pas personnellement. Je crois que les gens se sentent mieux dans leur peau s'ils peuvent obtenir leur poste grâce à leur mérite et non parce qu'ils appartiennent à un groupe biologique sans importance.

Vous faites la comparaison avec la médecine, vous dites que si un traitement permet de guérir une maladie, on ne devrait pas trop s'en occuper. Je crois personnellement que la première règle en matière médicale, c'est le serment d'Hyppocrate: «Surtout ne pas nuire». Il me semble que ce principe est ignoré par l'équité en matière d'emploi, qui nuit effectivement. Elle nuit en effet au corps social en désavantageant certains de ses membres pour en avantager certains autres.

Il me semble qu'il faut dans ce cas poser un bon diagnostic. Se demander quelles sont les causes de ces disparités que l'équité en matière d'emploi veut redresser.

[*Texte*]

My suggestion is when you look at this carefully, you'll find the main causes of these disparities have nothing to do with discrimination but have lots to do with individual choice and cultural variation—aboriginals choosing quite consciously and in full knowledge that they don't want to belong to corporate boards of executives and so on.

First of all, get your diagnosis right, and then you might be able to come to an appropriate treatment.

The treatment of employment equity is like the treatment of leeches in medieval times: suck the blood out of a patient and maybe the disease will go away. If you implement policies like that, you're going to make the economy sick. I think we can see some evidence of that, although again, because there are many causes, we can't trace the economic malaise strictly to employment equity. It isn't the only cause.

The Chair: I would like to thank you for your submission to the committee. Certainly you have generated a lot of interest and debate on the issue.

The meeting on the hearing of witnesses is adjourned.

[*Traduction*]

À mon avis, quand on étudie cette question avec soin, on se rend compte que ces disparités n'ont rien à voir avec la discrimination, mais plutôt avec des choix individuels et des différences culturelles—par exemple, les autochtones qui, en toute connaissance de cause, ne veulent pas faire partie des conseils des grandes sociétés, etc.

Il faut donc poser un bon diagnostic, après quoi on pourra prescrire le traitement voulu.

Or, dans le cas de l'équité en matière d'emploi, le traitement ressemble fort au traitement des sangsues utilisé au Moyen-Âge et qui était censé faire disparaître la maladie. Si l'on adopte des politiques de ce genre, on nuira à l'économie. On peut déjà en voir des symptomes même si l'on ne peut pas relier directement le malaise économique à l'équité en matière d'emploi étant donné que beaucoup de choses sont en cause.

Le président: Je vous remercie de l'exposé que vous venez de faire devant le Comité. Vous avez suscité beaucoup d'intérêt et un grand débat sur la question.

L'audition des témoins est terminée.

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid / Port payé
Lettermail / Poste–lettre
8801320
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré–Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non–livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré–Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESS

From the University of Lethbridge:

Dr. Grant Brown.

TÉMOIN

De l'Université de Lethbridge:

Dr Grant Brown.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.

If this document contains excerpts or the full text of briefs presented to the Committee, permission to reproduce these briefs in whole or in part, must be obtained from their authors.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Public Works and Government Services Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,
Ottawa, Canada K1A 0S9

JUL 5 1995